

# Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

**Vikka Putri Makhfiroh**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa  
vikkaputrim22@gmail.com

**Nama Penulis Kedua, dan seterusnya**

Afiliasi (Program Studi, Perguruan Tinggi) dan Alamat e-mail

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan Teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai utama ASN, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *workplace friendship* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional, Kinerja.

## **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the main ASN value, workplace friendship, self efficacy, and emotional intelligence on performance in the ASN of the Kebumen Regency Population and Civil Registration Office. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 36 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and the coefficient of determination using SPSS for windows version 25.00. The results of this study indicate that the main value of ASN partially has a positive and significant effect on performance, workplace friendship partially has a negative and significant effect on performance, self-efficacy partially has a positive and significant effect on performance, emotional intelligence partially has a positive and significant effect on performance. The main value of ASN, workplace friendship, self-efficacy, and emotional intelligence simultaneously affect performance.*

**Keywords:** ASN main value, *workplace friendship*, *self-efficacy*, and *emotional intelligence*, performance.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi bergantung pada bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam sebuah instansi terdapat sebuah organisasi yang memerlukan peningkatan kinerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diukur dengan bagaimana mereka dapat mengontrol hubungan intrapersonal antar pegawai sehingga dapat memudahkan proses dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah di tentukan, kinerja juga hasil yang telah di capai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu

organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan. Kinerja pegawai berkaitan dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu sebuah proses untuk mengukur hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai V, 2016). Penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintah kabupaten yang memberikan pelayanan administrasi kependudukan masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil beralamat di Jl. HM Sarbini No.91, Prumpung, Bumirejo, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen ini memiliki 36 pegawai ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah

## Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bertugas memberikan pelayanan dan bertanggung jawab untuk menerbitkan data kependudukan masyarakat seperti pencetakan KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan Akta Perceraian, sehingga sebuah instansi memerlukan pengelolaan manajemen yang baik untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan target kerja dan rencana kerja yang sudah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai ASN dilakukan menggunakan penilaian SKP pegawai yang dilakukan satu tahun sekali untuk mengukur seberapa besar kinerja yang diberikan pegawai untuk instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bagian Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen, penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan penilaian SKP setiap tahunnya, dan diperoleh hasil rata – rata penilaian kinerja ASN pada tahun 2019 sebesar 87,11 %, tahun 2020 sebesar 88,99 %, dan tahun 2021 sebesar 93,11 %, hasil penilaian tersebut menunjukan bahwa kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dapat dikatakan sudah baik karena selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pencapaian target pelayanan yang telah dilakukan ASN tidak lepas dari peranan instansi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Sesuai dengan adanya Core Values ASN BerAKHLAK atau Nilai Utama ASN BerAKHLAK sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai yang dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Core Values ASN BerAKHLAK atau Nilai Utama ASN BerAKHLAK menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun menyeluruh hingga tingkat daerah. Nilai Utama ASN BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif ini menjadi acuan ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen, Nilai Utama ASN ini baru diimplementasikan mulai tahun 2021, begitu pula dengan penerapan yang dilakukan pada pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen, dimana dalam usaha meningkatkan dan menerapkan nilai utama ASN para pegawai ASN mengikuti workshop untuk meningkatkan kapasitas kinerja dari masing – masing ASN seperti yang baru saja di laksanakan pada 1 bulan lalu di Pantai Menganti. Nilai utama ASN BerAKHLAK ini menjadi acuan ASN dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan dimana nantinya pengukuran nilai ini akan menentukan tinggi rendahnya penyerapan nilai tersebut yang berkaitan dengan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan asas nilai utama ASN.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bagian Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen, menunjukan bahwa pertemanan antar pegawai ditempat kerja berlangsung dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan antar pegawai dapat memberikan

motivasi, membangun sikap positif, serta saling membantu dalam pekerjaan. Pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen selalu menjaga hubungan pertemanan tidak hanya dengan teman satu divisi saja, namun juga menjalin pertemanan dengan rekan antar divisi. Kehangatan hubungan pertemanan di tempat kerja akan memberikan kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan, dengan diiringi dengan sedikit candaan akan mengurangi stress kerja serta beban kerja yang kerap dirasakan oleh pegawai. Pertemanan dalam sebuah organisasi memiliki periode yang cukup lama, sehingga tentu akan mudah membangun pertemanan di tengah organisasi. Kegiatan yang dilakukan oleh ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dalam usaha meningkatkan persahabatan di tempat kerja adalah mengadakan olahraga bersama atau makan bersama pada hari Jumat pagi dalam rangka jumat berkah dengan seluruh pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bagian Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen, pegawai ASN Disdukcapil memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang telah dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja dan pelayanan terhadap masyarakat, ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen mengikuti serangkaian kegiatan diklat dinas, dan workshop peningkatan kapasitas kinerja yang dilakukan minimal satu kali dalam satu tahun. Selain mengikuti diklat, dan workshop para pegawai juga mengikuti pelatihan ketika ada perubahan aturan ataupun kebijakan terhadap penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil sehingga dapat mempelajari dengan cepat perubahan yang terjadi dan dapat memberikan peningkatan pelayanan penerbitan dokumen kepada masyarakat. Dengan mengikuti kegiatan diklat dan workshop peningkatan kapasitas, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen, Disdukcapil Kabupaten Kebumen merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik, dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berhadapan secara langsung dengan masyarakat yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda – beda. Pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yaitu dengan memberikan informasi mengenai persyaratan administrasi kependudukan, biaya atau denda administrasi, dan waktu yang dibutuhkan untuk menerbitkan dokumen. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan berpengaruh penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dimana hal tersebut merupakan tugas dari pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai akan berpengaruh penting terhadap kinerja yang di berikan. Dengan memiliki kemampuan untuk menendalikan situasi atau suasana pada saat berhadapan langsung dengan masyarakat akan memudahkan pegawai dalam memberikan pelayanan secara maksimal.

Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai Utama ASN, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen).

**Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- a = konstan
- b<sub>1</sub> = koefisien regresi nilai utama ASN
- b<sub>2</sub> = koefisien regresi *workplace friendship*
- b<sub>3</sub> = koefisien regresi *self efficacy*
- b<sub>4</sub> = koefisien regresi kecerdasan emosional
- Y = kinerja
- X<sub>1</sub> = nilai utama ASN
- X<sub>2</sub> = *workplace friendship*
- X<sub>3</sub> = *self efficacy*
- X<sub>4</sub> = kecerdasan emosional
- e = stantard error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Disdukcapil Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 20 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, tanggung jawab kepada Bupati dilaksanakan melalui Sekretaris Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	15	42%
2	Perempuan	21	58%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah laki-laki sejumlah 15 orang atau 42% dan responden perempuan sejumlah 21 orang atau 58% dari total 36 responden.

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	21-35 tahun	8	22%
2	36-45 tahun	13	36%
3	46-55 tahun	9	25%
4	> 55 tahun	6	17%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa responden dengan usia 21-35 tahun sebanyak 8 responden atau 22%, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 13 responden atau 36%, responden dengan usia 46-55 tahun sebanyak 9 responden atau 25%, responden dengan usia > 55 tahun sebanyak 6 responden atau 17%..

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	5	14%
2	D3	11	30%
3	S1	14	37%
4	S2	7	20%
5	S3	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 responden atau 14%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 responden atau 30%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 responden atau 37%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 responden atau 20%, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S3 0 atau tidak ada.

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	< 1 tahun	5	14%
2	1-5 tahun	10	28%
3	6-10 tahun	9	25%
4	> 11-20 tahun	12	33%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa responden dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 5 responden atau 14%, responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 10 responden atau 28%, responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 9 responden atau 25%, responden dengan lama kerja > 11-20 tahun sebanyak 12 responden atau 33%.

**UJI INSTRUMEN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari rtabel dan α < 0,05 maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df)

Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

= n-2 didapat df = 36-2 = 34, diperoleh nilai r tabel =0,3291. Berikut pada tabel 5 disajikan hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan transformasional:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,477	0,3291	0,000	Valid
X1.2	0,494	0,3291	0,000	Valid
X1.3	0,799	0,3291	0,000	Valid
X1.4	0,581	0,3291	0,000	Valid
X1.5	0,630	0,3291	0,000	Valid
X1.6	0,799	0,3291	0,000	Valid
X1.7	0,466	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga ketujuh item butir pernyataan variabel nilai utama ASN pada kuesioner adalah **valid**.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Friendship***

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,706	0,3291	0,000	Valid
X2.2	0,809	0,3291	0,000	Valid
X2.3	0,717	0,3291	0,000	Valid
X2.4	0,753	0,3291	0,000	Valid
X2.5	0,664	0,3291	0,000	Valid
X2.6	0,635	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga keenam item butir pernyataan variabel *workplace friendship* pada kuesioner adalah **valid**.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy***

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,654	0,3291	0,000	Valid
X3.2	0,690	0,3291	0,000	Valid
X3.3	0,687	0,3291	0,000	Valid
X3.4	0,806	0,3291	0,000	Valid
X3.5	0,745	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga kelima item butir pernyataan variabel *self efficacy* pada kuesioner adalah **valid**.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,624	0,3291	0,000	Valid
X4.2	0,680	0,3291	0,000	Valid
X4.3	0,657	0,3291	0,000	Valid
X4.4	0,581	0,3291	0,000	Valid
X4.5	0,837	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga kelima item butir pernyataan variabel kecerdasan emosional pada kuesioner adalah **valid**.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,791	0,3291	0,000	Valid
Y.2	0,546	0,3291	0,000	Valid
Y.3	0,710	0,3291	0,000	Valid
Y.4	0,704	0,3291	0,000	Valid
Y.5	0,775	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga kelima item butir pernyataan variabel kinerja pada kuesioner adalah **valid**.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali : 2018) :

- Jika alpha cronbach  $> 0,60$  atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika alpha cronbach  $< 0,60$  atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Item Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Nilai Utama ASN	0,681	Reliabel
2	<i>Workplace Friendship</i>	0,797	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0,765	Reliabel
4	Kecerdasan Emosional	0,697	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Nilai Utama ASN	0,640	1,562
2	<i>Workplace Friendship</i>	0,278	3,594
3	<i>Self Efficacy</i>	0,290	3,446
4	Kecerdasan Emosional	0,650	1,53

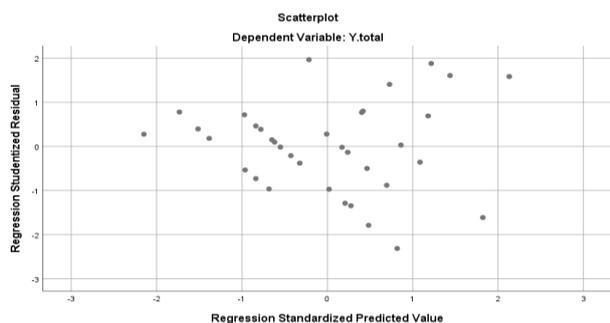
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dari hasil output spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal sebagai pemenuhan bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dasar *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian:

- 1) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar daripada 0.05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83602505
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 Output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tabel IV-11 sebesar 0,200 > 0,05 maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,286	2,344			,975	,337
Nilai Utama ASN	,263	,104	,291	2,514		,017
<i>Workplace Friendship</i>	-.442	,116	-.670	-3,818		,001
<i>Self Efficacy</i>	,399	,131	,522	3,041		,005
Kecerdasan Emosional	,629	,124	,582	5,068		,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,286 + 0,263X_1 - 0,442X_2 + 0,399X_3 + 0,629X_4 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 2,286 menunjukkan bahwa jika variabel nilai utama ASN ( $X_1$ ), workplace friendship ( $X_2$ ), self efficacy ( $X_3$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_4$ ) sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,286.
- b. Nilai koefisien regresi nilai utama ASN ( $X_1$ ) sebesar 0,263. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai utama ASN ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,263.

Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

- c. Nilai koefisien regresi workplace friendship (X2) sebesar -0,442 artinya jika workplace friendship mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,442 jika variabel lain dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel self efficacy (X3) sebesar 0,399. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan self efficacy (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,399.
- e. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X4) sebesar 0,629. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional (X4) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,629.

**UJI HIPOTESIS**

**UJI t Parsial**

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,286	2,344			,975	,337
Nilai Utama ASN	,263	,104	,291		2,514	,017
<i>Workplace Friendship</i>	-.442	,116	-.670		-3,818	,001
<i>Self Efficacy</i>	,399	,131	,522		3,041	,005
Kecerdasan Emosional	,629	,124	,582		5,068	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

- a. Variabel Nilai Utama ASN Terhadap Kinerja  
Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan hasil analisis variabel nilai utama ASN memiliki thitung sebesar 2,514 > ttabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa variabel nilai utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.  
**H1 = diterima**
- b. Variabel *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja  
Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan hasil analisis variabel workplace friendship memiliki thitung sebesar 3,818 > ttabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dan koefisien sebesar -0,442. Hal ini menunjukkan bahwa variabel workplace friendship berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.  
**H2 = diterima**
- c. Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja  
Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan hasil analisis variabel self efficacy memiliki thitung sebesar 3,041 > ttabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,399. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

**H3 = diterima**

- d. Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja  
Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan hasil analisis variabel kecerdasan emosional memiliki thitung sebesar 5,068 > ttabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.  
**H4 = diterima**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>		Mean Square	F	Sig.	
	Sum of Squares	Df				
1	Regression	67,759	4	16,940	21,467	,000
	Residual	24,463	31	,789		
	Total	92,222	35			

a. Dependent Variable: Tot.y1

b. Predictors: (Constant), Tot.x3, Tot.x1, Tot.x2

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung 21,467 > F tabel 2,68. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 terdapat pengaruh simultan nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja **Diterima**.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,701	,88833

- a. Predictors: (Constant), nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional
- b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

## Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan Tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 artinya kontribusi variabel nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap terhadap kinerja pada pegawai ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### Nilai Utama ASN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa nilai utama ASN berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,514 > t tabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,263, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa nilai utama ASN berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Pegawai ASN memahami bahwa nilai utama ASN merupakan pedoman yang harus diamalkan dan di terapkan untuk menunjang keberhasilan kinerja pada pegawai, artinya dengan menerapkan nilai utama ASN yang sudah sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah akan memberikan hasil kinerja yang baik dan pegawai ASN juga dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan bantuan berupa penerbitan dokumen kependudukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarti, et al.(2022) yang menunjukkan bahwa nilai utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi memimpin, yang diduga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Workplace Friendship*

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,818 > t tabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dan koefisien sebesar -0,442, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukan semakin tinggi *workplace friendship* maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan, karena semakin banyaknya interaksi dan kuatnya hubungan persahabatan antar pegawai akan mempengaruhi fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan akibatnya kualitas kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Azizah (2022) yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Self Efficacy*

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,041 > t tabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,399, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. *Self Efficacy* pada penelitian ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mengikuti berbagai workshop dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas diri dan pembaruan pencetakan dokumen atau sistem kependudukan, sehingga dengan bekal ilmu yang didapatkan saat workshop dan pelatihan yang telah diikuti pegawai ASN dapat meningkatkan *self efficacy* dalam dirinya. Artinya, semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Kecerdasan Emosional

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 5,068 > t tabel sebesar 2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien sebesar 0,629, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Kecerdasan Emosional pada penelitian ini merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Setiap pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, karena dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pegawai dapat mengendalikan hati dan suasana serta memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat terutama pada saat melayani masyarakat yang sama sekali tidak mengerti apa saja alur yang harus dilalui dan apa saja yang dibutuhkan untuk menerbitkan sebuah dokumen, maka seorang pegawai harus dengan sabar menjelaskan dan memberitahu apa saja yang di perlukan, kemudian ketika menghadapi masyarakat yang tidak sabar juga sangat dibutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rauf, et al (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

# Pengaruh Nilai Utama Asn, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Asn Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)

kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X4) sebesar 0,629. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional (X4) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,629.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 25.0 for windows mengenai nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional terhadap terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. q Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *workplace friendship* yang dilakukan oleh pegawai ASN, dan semakin banyaknya interaksi yang dilakukan oleh pegawai, maka akan mempengaruhi fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menyebabkan kinerja pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen menurun.
2. Secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai ASN, maka semakin baik pula kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
3. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN, maka semakin baik pula kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
4. Secara simultan (bersama-sama) nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis kelima yang menyatakan bahwa nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

### Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa nilai utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan

sejauh mana penerapan nilai utama ASN telah berjalan di lingkungan kantor. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan nilai utama ASN bagi pegawai ASN antara lain : mengadakan workshop peningkatan kapasitas pegawai ASN minimal 2 bulan sekali atau adakan setiap bulan, jika memungkinkan kegiatan workshop dapat dilakukan secara offline, namun jika tidak memungkinkan kegiatan workshop dapat dilakukan secara online melalui google meet ataupun zoom meeting. Workshop harus rutin di lakukan karena berguna untuk meningkatkan nilai kesadaran ASN terhadap nilai – nilai utama ASN yang wajib diamalkan dan di laksanakan oleh seluruh ASN.

2. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen perlu mengurangi kegiatan seperti Jumat berkah yang biasanya dilaksanakan setiap hari jumat dengan kegiatan berupa makan bersama atau sesekali olahraga bersama untuk dirutinkan menjadi olahraga bersama berupa senam bersama dengan waktu setengah jam sampai satu jam saja sehingga waktu yang tersisa dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Estimasi waktu yang kurang efektif dengan agenda Jumat berkah berupa makan bersama ternyata cukup menyita waktu dan mempengaruhi tingginya *workplace friendship* karena ternyata semakin tinggi *workplace friendship* pegawai ASN mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan *self efficacy* yang telah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *self efficacy* antara lain: mengadakan training motivasi untuk para pegawai khususnya pegawai ASN untuk meningkatkan keyakinan diri para pegawai ASN dalam menghadapi berbagai macam permasalahan yang di hadapi khususnya dalam hal pekerjaan, kemudian mengikut sertakan pegawai dalam kegiatan pelatihan dan workshop mengenai penerbitan dokumen baru dan peningkatan kapasitas diri pegawai.
4. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan kecerdasan emosional yang telah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional antara lain: mengontrol pikiran dan tindakan pada saat sedang

menghadapi masyarakat yang mengantri di pelayanan dengan berusaha sabar menjelaskan mengenai apa saja alur yang harus dilewati dan dilengkapi untuk menyelesaikan proses pencetakan data yang dibutuhkan, berusaha mencoba meskipun pernah gagal dalam hal mempelajari hal baru seperti proses penerbitan dokumen baru yang berbeda dengan sebelumnya jika masih belum mengerti bagaimana langkah untuk menyelesaikan pembaruan data, cobalah tanya lagi kepada rekan yang lebih paham dan ikuti kegiatan pelatihan penerbitan dokumen yang terbaru, menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja seperti selalu menyapa teman kerja pada pagi hari ketika akan memulai aktivitas akan menambah semangat pada diri sendiri serta pada orang yang disapa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A. 2018. Penerapan Sistem Pembinaan Halaqah Untuk Meningkatkan Kecerdasan Emosional. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 2(1), 341–354.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* Vol. 8 No. 1, 6990-7013.
- Berman., et al .2000. *Workplace relations: Friendship Patterns and Consequences (According to managers)*. Public Administration Review.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Jilid II Prenhalido.
- Dotan, H. 2007. *Friendship Ties at Work: Origins, Evolution and Consequences for Managerial Effectiveness (Unpublished Doctoral Dissertation)*. University
- Elis, Yunianti. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: *E-Jurnal Mitra Sains*. Vol 4. No.1
- Gaffar, A. 2020. *The Development of Islamic Thought on Multiple Perspectives*.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, I. .2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Setyawati, H. A. 2020. Fostering Frontline Employees' Innovative Service Behavior: The Role of Workplace Friendship and Knowledge Sharing Process. *Organizacija*, 53(3), 185-197.
- Lee, JungHoon dan Chihyung Ok. 2011. Effects of *Workplace Friendship* on Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism, and Task Performance, Human Resources. Poster Session Kansas State University Track 2(2).
- Lunenburg, F. C. 2011. Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. 2018. Peningkatan
- Martin, A. D. 2003. *Emotional quality management: Refleksi, revisi dan revitalisasi hidup melalui kekuatan emosi*. Penerbit Arga.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. 2000. Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Nielsen. K, Steve M. Jex. dan Gary A. Adams. 2015. "Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale". Vol. 60 No.4.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Rimper, R. R. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Journal MBA*.

- Rivai V. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Ke-6). PT Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Schwartz, S. H. 1994. Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of social issues*, 50(4), 19-45.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YPKN.
- Sugiarti, S., Sudjadi, A., & Darmawati, D. 2022. HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN, NILAI UTAMA ASN DAN FOKUS PENGATURAN (REGULATORY FOCUS), TERHADAP MOTIVASI MEMIMPIN. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 24(2), 75-90.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widyanto, E. 2006. Hubungan antara Self-Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi.
- Yuniati Elis, dkk. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: E- *Jurnal Mitra Sains*. Vol 4. No.1