



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurtrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

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 Makhfiroh¹ Dani Rizana²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

vikkaputrim22@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 17th 2023

Accepted: October 11th 2023

Published: October 29th 2023

Keywords:

Nilai Utama ASN,
Workplace Friendship, *Self Efficacy*, Kecerdasan Emosional, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai utama ASN, *workplace friendship*, *sel efficacy*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan jumlah sampe 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*. Hasil penelitian ini menunjukan 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.

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.

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 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 keajaiban 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.

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 (Rosmaini & Tanjung, 2019). 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.

Nilai utama ASN BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi pada layanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tujuan nilai ini adalah terwujudnya *good governance* yaitu pengelolaan administrasi negara yang bersih dengan kompetensi yang sesuai, dilakukan secara efisien dan dapat dipertanggung jawabkan, serta mampu bekerja sama secara sinergis Sugiarti, et al (2022). Nilai personal Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia telah ditetapkan sebagai nilai yang wajib diamalkan bagi semua ASN dalam rangka memberikan layanan prima dan profesional. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti, et al (2022) bahwa nilai utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi memimpin. Penelitian mengenai nilai personal juga dilakukan oleh Lexy Gery, et al (2015) bahwa nilai personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel nilai utama ASN juga diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Fehr (1996) dalam Lee dan Ok (2011), persahabatan adalah sebuah hubungan sukarela yang biasanya memberikan keintiman dan pertolongan. *Workplace friendship* berbeda dari jenis persahabatan yang umum karena *workplace friendship* difokuskan pada persahabatan yang terjadi di tempat kerja. Dengan adanya *workplace friendship* yang baik antar pegawai di tempat kerja akan memberikan kehangatan dan kenyamanan pada lingkungan kerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi sebuah instansi dengan maksimalnya hasil kinerja yang di berikan pegawainya. Penelitian yang dilakukan Lestari dan Azizah (2022) yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki seorang individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunenburg, 2011). *Self efficacy* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja, karena seseorang mencoba untuk belajar dan melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dengan sukses. Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan belajar dengan sungguh-sungguh bagaimana cara yang tepat untuk melaksanakan tugas baru, karena mereka memiliki sebuah keyakinan bahwa usaha yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang baik (Lunenburg, 2011). Dengan adanya *self efficacy* akan mendorong semangat seorang pegawai dalam bekerja dan belajar mengenai hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga ketika bekerja dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) dan Ni Putu Desi, et al (2021) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membuat keputusan yang tegas dan tepat meskipun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional yang baik juga dapat menunjukkan integritas seseorang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat berfikir jernih walaupun dalam tertekan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai penggunaan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. (Setyaningrum, et al. 2016). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan (2022) dan Rusdian dan Andi (2019) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional dalam bekerja maka diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

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. Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Nilai Utama ASN

Sugiarti, et al (2022) Nilai Personal Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia ditetapkan sebagai sebuah nilai yang wajib diamalkan oleh semua ASN dalam rangka memberikan layanan prima dan profesional. Tujuan dari adanya nilai ini adalah terwujudnya *good governance* yaitu pengelolaan administrasi negara yang bersih, dengan kompetensi yang sesuai, dilakukan secara efisien dan dapat dipertanggung jawabkan, serta mampu bekerja sama secara sinergis. Berdasarkan Undang - Undang No.5 tahun 2014 Indikator nilai utama ASN BerAKHLAK yaitu:

1. Berorientasi pelayanan
2. Akuntabel
3. Kompeten
4. Harmonis
5. Loyal
6. Adaptif
7. Kolaboratif

Workplace Friendship

Workplace friendship merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama (Berman, 2002). Adapun indikator *workplace friendship* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh (Nielsen , 2002) antara lain:

1. Keintiman

2. Sosialisasi
3. Berbagi cerita
4. Kepercayaan
5. Motivasi
6. Netral

Self efficacy

Self efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang ada dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). Brown, et al (dalam Yuniati Elis, et al, 2016) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

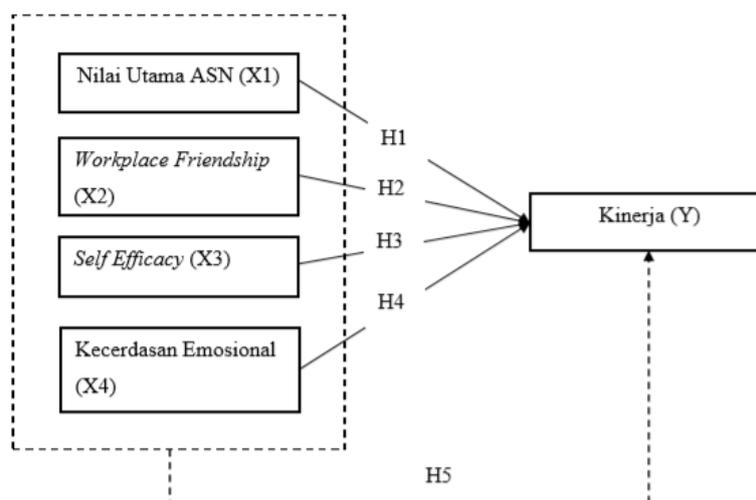
1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik)

Kecerdasan Emosional

Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Indikator kecerdasan emosional menurut Salovey dan Mayer yang dikutip oleh Martin (2003) adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Mengelola emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Empati
5. Menjaga relasi

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian ini adalah 36 pegawai Badan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada Kepala Sub Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen serta menggunakan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan dapat dilihat bahwa dari 36 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 36 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 36 responden.

Uji Kelayakan Model

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Nilai Utama ASN (X_1), *Workplace Friendship* (X_2), *Self Efficacy* (X_3) dan Kecerdasan Emosional (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS for windows version 25.0 didapat model regresi seperti pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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 Emosionall	,629	,124	,582	5,068	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

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

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

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,286 menunjukkan bahwa jika variabel nilai utama ASN (X_1), *workplace friendship* (X_2), *self efficacy* (X_3) dan kecerdsaan emosional (X_4) sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,286.

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.

Nilai koefisien regresi *workplace friendship* (X_2) 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.

Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* (X_3) sebesar 0,399. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *self efficacy* (X_3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,399.

Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_4) sebesar 0,629. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional (X_4) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,629.

Dari hasil diatas pengaruh yang paling dominan yaitu variabel nilai utama ASN dengan nilai 0,263, berikutnya variabel *workplace friendship* dengan nilai -0,422, berikutnya variabel *self efficacy* dengan nilai 0,399, berikutnya variabel kecerdasan emosional dengan nilai 0,629

Uji Koesisien Determinasi (R²)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Berikut ini hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,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)

Berdasarkan tabel diatas, 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 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.

Uji Hipotesis

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 kecl dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji F pada penelitian dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	67,759	4	16,940	21,467	,000 ^b
	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 Diolah (2022)

Dari tabel 3 ANOVA dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $21,467 > 2,827$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model.

Uji Parsial (Uji t)

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 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Nilai Utama ASN (X1)	2,514	2,0395	0,017
Workplace Friendship (X2)	-3,818	2,0395	0,001
Self Efficacy (X3)	3,041	2,0395	0,005
Kecerdasan Emosional (X4)	5,068	2,0395	0,000

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t, variabel nilai utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel *workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Nilai Utama ASN Terhadap Kinerja

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 t_{hitung} 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.

Pengaruh Workplace Friendship Terhadap Kinerja

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 t_{hitung} 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 menunjukkan 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.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, 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 t_{hitung} 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.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

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 t_{hitung} 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 diperlukan, 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.

Penutup

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1.) Nilai Utama ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen; 2.) *Workplace Friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen; 3.) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen; 4.) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional.

Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dengan populasi dan sampel ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat mempertahankan kinerja pegawainya terutama ASN untuk dapat meningkatkan dan mengamalkan penerapan nilai nilai utama yang harus dimiliki ASN, menjaga hubungan persahabatan antar pegawai, meningkatkan kemampuan diri, dan meningkatkan kecerdasan emosional diri untuk menghadapi dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. 2). Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai ASN.

Referensi

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 3(9), 461-464.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta: Prenhalido.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal manajemen*, 10(1), 1038-1046.
- 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.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69-85.

- Medhayanti, N. P., & Suardana, K. A. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Self Efficacy, Desentralisasi, dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*, 11(1), 155-170.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- 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.
- Priyanto, D. (2018). *SPPS Panduan Mudah Olah Data Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi
- 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., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Rizki, N., Wulandari, S. Z., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh Workplace Friendship Dan Workplace Well Being Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 23(3), 1-20.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- 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).
- Sugiarti, S., Sudjadi, A., & Darmawati, D. (2022). Hubungan Antara Kepribadian, Nilai Utama ASN dan Fokus Pengaturan (Regulatory Focus), Terhadap Motivasi Memimpin. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 24(2), 75-90.
- Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, 4(1), 8-19.
- Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, 4(1), 8-19.