

PENGARUH NILAI UTAMA ASN BerAKHLAK, WORKPLACE FRIENDSHIP, SELF EFFICACY DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA

Vikka Putri Makhfiroh¹, Dani Rizana^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa

Email : 1vikkaputrim22@gmail.com, 2danirizana@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of the main ASN value BerAKHLAK, 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 BerAKHLAK 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 BerAKHLAK, workplace friendship, self-efficacy, and emotional intelligence simultaneously affect performance.*

Keywords: *ASN main value BerAKHLAK, 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

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 menunjukkan 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, menunjukkan 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.

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)

KAJIAN TEORI

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 : Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, 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). Persahabatan di tempat kerja sangat penting untuk kinerja organisasi karena dapat meningkatkan dukungan emosional terhadap kinerja individu (Rizana, 2023). Adapun indikator *workplace friendship* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh (Nielsen, 2000) antara lain: Keintiman, Sosialisasi, Berbagi cerita, Kepercayaan, Motivasi, 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 : Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan, Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik).

Kecerdasan Emosional

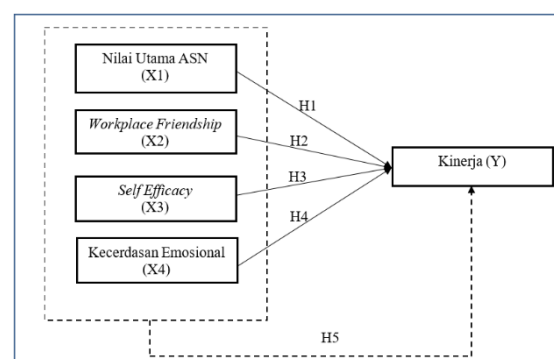
Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Indikator

kecerdasan emosional menurut Salovey dan Mayer yang dikutip oleh Martin (2003) adalah sebagai berikut : Kesadaran diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri sendiri, Empati, Menjaga relasi

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 : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Berdasarkan kajian literatur tersebut maka kerangka dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Nilai Utama ASN BerAKHLAK diduga berpengaruh terhadap Kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen
- H2 : *Workplace Friendship* diduga berpengaruh terhadap Kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen

H3: *Self Efficacy* diduga berpengaruh terhadap Kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen

H4: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh terhadap Kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen

H5: Nilai Utama ASN BerAKHLAK, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kinerja ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dengan populasi yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik sensus karena populasinya kurang dari 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2007). Jadi seluruh sampel atau responden berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 25.0.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan tingkat pendidikan; (4) Responden berdasarkan golongan; (5) Responden berdasarkan masa kerja. Sedangkan analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2)

uji asumsi klasik; (3) analisis regresi berganda (4) uji hipotesis; (5) uji simultan, (6) koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan jenis kelamin bahwa responden paling banyak adalah laki-laki sejumlah 15 orang atau 42% dan responden perempuan sejumlah 21 orang atau 58% dari total 36 responden. Berdasarkan usia 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%. Berdasarkan 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. Selanjutnya Berdasarkan 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 Hipotesis

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 1 Hasil Uji t

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
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

Nilai Utama ASN dan Kinerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai utama ASN BerAKHLAK berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,514 > ttabel 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 BerAKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi memimpin, yang diduga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 thitung sebesar 3,818 > ttabel 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. 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 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. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) dan Rizana D (2019) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan Emosional terhadap kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, 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 di perlukan, kemudian ketika menghadapi masyarakat yang tidak sabaran 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 kinerja pegawai. 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

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,467 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,679 dengan signifikansi $0,000$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan koefisien sebesar 2,286. Hal ini membuktikan variabel nilai utama ASN, *workplace friendship*, *self efficacy*, dan

kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 70 % dan sisanya sebesar 30 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Nilai utama ASN BerAKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan nilai utama ASN BerAKHLAK oleh pegawai ASN, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
2. *Workplace friendship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 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.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 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.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 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.

5. 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.

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, E., & West, J. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review - PUBLIC ADMIN REV*, 62, 217-230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- 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).
- Lestari, D., & Azizah, S. (2020). Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Workplace Friendship terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 331-345. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.482>
- 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. <https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- 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.
- Riduwan & Akhon. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- 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.
- Rizana, D. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Sosial (Studi pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen) . *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* , 18 (2): 39 - 49, DOI: <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>
- Rizana, D., Muafi, M., & Helmy, I. (2023). Workplace Friendship Influences Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Knowledge Sharing. In *From Industry 4.0 to Industry 5.0: Mapping the Transitions* (pp. 101-111). Cham: Springer Nature Switzerland.
- 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.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yuniati Elis, dkk. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: E- JurnalMitra Sains. Vol 4. No.1