

Pengaruh *Workplace Friendship* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau

Yola Oktavia¹, Dr. Khusnul Fikri, SE, MM², Ikhhbal Akhmad, SE, MM³

Universitas Muhammadiyah Riau

ABSTRAK

Workplace Friendship berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau, ditunjukkan dengan nilai t hitung $X_1 (2.341) > t$ tabel (2.04). Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau ditunjukkan dengan nilai t hitung $X_2 (5.396) > t$ tabel (2.04). *Workplace Friendship* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F 0,001 (0,001 < 0,05)$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93%.

Kata kunci: *Workplace Friendship, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting dalam kegiatan organisasi, karena tingkat keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Sumber Daya Manusia perlu dilakukan peningkatan-peningkatan kinerja secara efektif dan efisien sehingga mampu menyelesaikan segala aktivitas kerja dengan maksimal. Menurut pendapat Mangkunegara (2017) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ketempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2017).

Workplace Friendship yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, *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 *et al.*, 2002). Selain itu menurut Dotan (2007) mengemukakan ketika karyawan memiliki teman yang dapat dipercaya di tempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja teman mereka dan karenanya, memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Menurut Marwansyah (2014) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan *Workplace Friendship* dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Dengan adanya *Workplace Friendship* dan Kompetensi, tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memfokuskan penelitian pada Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau yang beralamat Kubang Kecamatan Siak Hulu, Kab. Kampar diseberang Perumahan IBS Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau dan menjelaskan pengaruh *Workplace Friendship* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

2. Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kasmir (2016) adalah: “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) , manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia dan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas suatu perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Workplace Friendship

Persahabatan di tempat kerja berdampak besar terhadap karir. Seseorang menjadi nyaman bekerja dan dapat banyak masukan mengenai bagaimana harus bertindak dari sahabatnya. Persahabatan akan membuat semangat bekerja bertambah sehingga meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Menurut Hamilton (2007) mengatakan bahwa *Workplace Friendship* hubungan yang saling memperoleh bantuan, bimbingan, saran, umpan balik, rekomendasi, atau

informasi dari teman kerja pada berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti menyelesaikan pekerjaan, melakukan tugas, dan menangani masalah dengan rekan kerja.

2.3 Kompetensi

Kompetensi adalah istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang artinya kemampuan dan kewenangan. Jika diartikan ke Manajemen khususnya Manajemen SDM, yaitu kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya. Kompetensi menurut Dessler (2015) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berkompoten adalah sumber daya utama di setiap organisasi dan kompetensi sangat penting untuk keberhasilan kinerja pegawai dan perusahaan yang meliputi keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan.

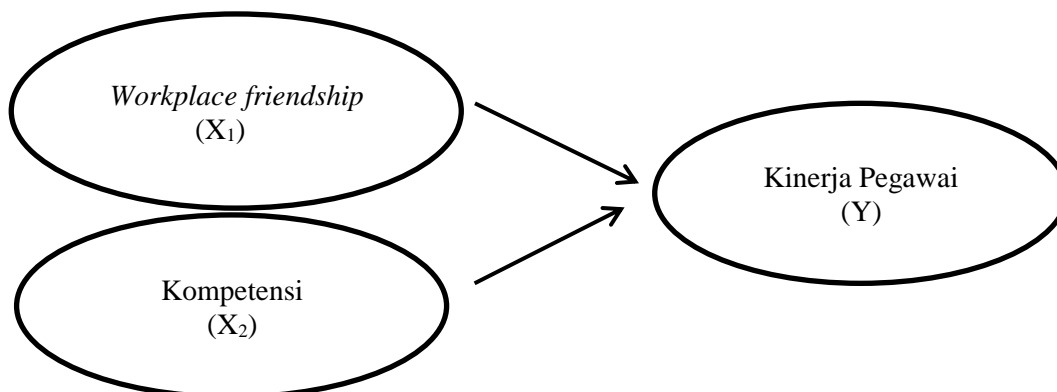
2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Moehariono (2014) mendefinisikan “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.5 Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Workplace friendship* terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau
- H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun pengertian dari penelitian kuantitatif menurut Sujarweni dan Utami (2019) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau. Dalam menentukan sampel menggunakan Teknik *Non Probability Sampling* yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, maka sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 32 Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif yaitu menggambarkan isi tabel mengenai pengaruh *workplace friendship* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan pendapatan kubang BAPENDA Riau dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Uji Kualitas Data

Dalam suatu riset Sugiyono (2017), untuk mengetahui kualitas dari suatu data perlu dilakukan pengujian terhadap jawaban yang didapatkan dari responden. Hal ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa data yang digunakan pada suatu penelitian merupakan data valid dan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Untuk melakukan uji asumsi klasik ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis regresi linear berganda yang diterapkan dalam riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Friendship* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel X1

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata	
		5	4	3	2	1				
1	X1.1	7	17	8	0	0	127	32	3.97	
2	X1.2	7	18	7	0	0	128	32	4.00	
3	X1.3	7	19	6	0	0	129	32	4.03	
4	X1.4	7	18	7	0	0	128	32	4.00	
5	X1.5	7	19	6	0	0	129	32	4.03	
6	X1.6	7	18	7	0	0	128	32	4.00	
7	X1.7	4	23	5	0	0	127	32	3.97	
8	X1.8	7	18	7	0	0	128	32	4.00	
9	X1.9	7	16	9	0	0	126	32	3.94	
10	X1.10	7	17	8	0	0	127	32	3.97	
11	X1.11	7	16	9	0	0	126	32	3.94	
12	X1.12	7	16	9	0	0	126	32	3.94	
13	X1.13	7	17	8	0	0	127	32	3.97	
14	X1.14	7	17	8	0	0	127	32	3.97	
15	X1.15	7	15	10	0	0	125	32	3.91	
Rata-rata							3.98			

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,98 dalam kategori “Baik”. dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau dinyatakan tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi 4,03 dan nilai rata-rata terendah 3,91. Dapat dilihat dari 15 item pernyataan ada item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu item ketiga dan kelima. Yang mana di item ketiga pernyataannya “saya mudah bersosialisasi dengan teman kerja yang baru, dan pernyataan yang kelima “ saya siap membantu ketika teman yang berbeda agama butuh bantuan”. Dalam hal ini bahwa pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang mampu bersosialisasi dengan orang baru dan mempunyai toleransi tinggi terhadap perbedaan agama.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel X2

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	X2.1	7	15	10	0	0	125	32	3.91
2	X2.2	7	15	10	0	0	125	32	3.91
3	X2.3	7	15	10	0	0	125	32	3.91
4	X2.4	7	15	10	0	0	125	32	3.91
5	X2.5	4	16	12	0	0	120	32	3.75
6	X2.6	7	15	10	0	0	125	32	3.91
7	X2.7	7	15	10	0	0	125	32	3.91
8	X2.8	4	16	12	0	0	120	32	3.75

9	X2.9	7	15	10	0	0	125	32	3.91
10	X2.10	7	15	10	0	0	125	32	3.91
11	X2.11	7	15	10	0	0	125	32	3.91
12	X2.12	7	15	10	0	0	125	32	3.91
Rata-rata							3.88		

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,88 dalam kategori “Baik”. dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau dinyatakan tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi 3,91 dan nilai rata-rata terendah 3,75. Dapat dilihat dari 12 item pernyataan ada 10 item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Dalam hal ini bahwa pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang mampu mengoperasikan teknologi dengan baik, memiliki wawasan yang luas, memiliki keterampilan dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Y

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Y1.1	6	16	10	0	0	124	32	3,88
2	Y1.2	7	15	10	0	0	125	32	3,91
3	Y1.3	4	15	13	0	0	119	32	3,72
4	Y1.4	6	16	10	0	0	124	32	3,88
5	Y1.5	4	16	12	0	0	120	32	3,75
6	Y1.6	5	18	9	0	0	124	32	3,88
7	Y1.7	5	17	10	0	0	123	32	3,84
8	Y1.8	5	17	10	0	0	123	32	3,84
9	Y1.9	6	18	8	0	0	126	32	3,94
10	Y1.10	7	15	10	0	0	125	32	3,91
11	Y1.11	6	21	5	0	0	129	32	4,03
12	Y1.12	6	14	12	0	0	122	32	3,81
13	Y1.13	4	20	8	0	0	124	32	3,88
14	Y1.14	5	17	10	0	0	123	32	3,84
15	Y1.15	2	21	9	0	0	121	32	3,78
Rata-rata							3,86		

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,86 dalam kategori “Baik”. dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau dinyatakan tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi 4,03 dan nilai rata-rata terendah 3,72. Dapat dilihat dari 15 item pernyataan ada item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu item kesebelas, Yang mana di item kesebelas pernyataannya “saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja”. Dalam hal ini bahwa pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang memiliki rasa komitmen dan bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Rata-rata
1	<i>Workplace Friendship</i>	3,98
2	Kompetensi	3,88
3	Kinerja Pegawai	3,86

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari Tabel 4, diketahui bahwa *Workplace Friendship* (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dalam kategori “Baik”. dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden, diketahui bahwa menurut pegawai persepsi *Workplace Friendship* pada UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau cenderung lebih baik dibandingkan dengan Kompetensi. Hal ini terbukti bahwa nilai rata-rata variabel *Workplace Friendship* lebih Tinggi dibandingkan nilai variabel Kompetensi.

4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Kuesioner *Workplace Friendship* (X₁)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1.1	0.361	0.894	VALID
X1.2	0.361	0.835	VALID
X1.3	0.361	0.786	VALID
X1.4	0.361	0.457	VALID
X1.5	0.361	0.852	VALID
X1.6	0.361	0.812	VALID
X1.7	0.361	0.769	VALID
X1.8	0.361	0.880	VALID
X1.9	0.361	0.898	VALID
X1.10	0.361	0.849	VALID
X1.11	0.361	0.887	VALID
X1.12	0.361	0.721	VALID
X1.13	0.361	0.894	VALID
X1.14	0.361	0.894	VALID
X1.15	0.361	0.915	VALID

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pertama berupa *Workplace Friendship* (X₁) dinyatakan valid karena hasil dari r hitung > r tabel (r tabel, 0,361 dengan jumlah n = 30). Oleh sebab itu dalam kuesioner penelitian data X₁ sebanyak 15 pernyataan tersebut valid.

Tabel 6 Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X₂)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2.1	0.361	0.859	VALID
X2.2	0.361	0.859	VALID
X2.3	0.361	0.769	VALID
X2.4	0.361	0.667	VALID
X2.5	0.361	0.582	VALID
X2.6	0.361	0.852	VALID
X2.7	0.361	0.916	VALID

X2.8	0.361	0.582	VALID
X2.9	0.361	0.852	VALID
X2.10	0.361	0.769	VALID
X2.11	0.361	0.916	VALID
X2.12	0.361	0.859	VALID

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kedua berupa Kompetensi (X₂) dinyatakan valid karena hasil dari r hitung > r tabel (r tabel, 0,361 dengan jumlah n = 30). Oleh sebab itu dalam kuesioner penelitian pada variabel X₂ ini 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 7 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y1.1	0,361	0,921	VALID
Y1.2	0,361	0,882	VALID
Y1.3	0,361	0,643	VALID
Y1.4	0,361	0,898	VALID
Y1.5	0,361	0,829	VALID
Y1.6	0,361	0,835	VALID
Y1.7	0,361	0,745	VALID
Y1.8	0,361	0,726	VALID
Y1.9	0,361	0,756	VALID
Y1.10	0,361	0,700	VALID
Y1.11	0,361	0,649	VALID
Y1.12	0,361	0,831	VALID
Y1.13	0,361	0,726	VALID
Y1.14	0,361	0,739	VALID
Y1.15	0,361	0,471	VALID

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel ketiga berupa Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena hasil dari r hitung > r tabel (r tabel, 0,361 dengan jumlah n = 30). Oleh sebab itu dalam kuesioner penelitian pada variabel Y ini 15 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Kritis	Keterangan
Workplace Friendship	966	0,7	Reliabel
Kompetensi	946	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	948	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil olahan data reliabilitas, dinyatakan bahwa data yang diuji memiliki nilai variabel reliabilitas yang baik karena keseluruhan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0.70. Dari hasil pada tabel diatas dapat dilihat nilai reliabilitas variabel *Workplace Friendship* sebesar 0.966, nilai reliabilitas dari variabel Kompetensi sebesar 0.946 serta nilai reliabilitas dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.948. Dari analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kuesioner yang telah dibuat sudah memenuhi aturan dan asumsi valid dan

reliabel, artinya pernyataan-pernyataan yang ada pada kolom Uji Reliabilitas tepat untuk digunakan dalam meneliti Pengaruh *Workplace Friendship* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01385971
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.079
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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, 2023

Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih dari 0.05. Nilai dapat dilihat pada kolom asymp.sig menunjukkan angka 0.200. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.047	2.688		2.250	.032		
	x1	.272	.116	.297	2.341	.026	.147	6.816
	x2	.765	.142	.684	5.396	.000	.147	6.816

a. Dependent Variable: y
 Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas yang telah diolah menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance X_1 dan X_2 lebih dari 0.01, Kemudian nilai VIF X_1 dan X_2 kurang dari 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.824	1.637		.503	.619
	x1	.081	.071	.540	1.139	.264
	x2	-.088	.086	-.482	-1.016	.318

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil output pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai pada variabel *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai (X_1) > 0,05 yaitu 0,264. Sementara itu, hasil output variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (X_2) > 0,05 yaitu 0.318, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.047	2.688		2.250	.032
	x1	.272	.116	.297	2.341	.026
	x2	.765	.142	.684	5.396	.000

a. Dependent Variable: y
 Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai t hitung X_1 (2.341) > t tabel (2.04) dan nilai t hitung X_2 (5.396) > t tabel (2.04), maka dapat disimpulkan :

H1 = *Workplace Friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Uji F

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1711.775	2	855.888	197.422	.000 ^b
	Residual	125.725	29	4.335		
	Total	1837.500	31			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel output ANOVA diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena Sig, $0,000 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa *Workplace Friendship* (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) atau berarti signifikan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.927	2.08215

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil output pada tabel diatas, terdapat nilai R Square 0,93 atau sebesar 93% yang artinya *Workplace Friendship* (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh 93% terhadap Kinerja Pegawai (Y) .

5. Pembahasan

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Workplace Friendship* terhadap kinerja Pegawai. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, bahwa pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau memiliki toleransi dan hubungan baik antar sesama, mudah bersosialisasi terhadap teman-teman baru yang berada di lingkungan dan memiliki toleransi yang tinggi tanpa membedakan agamanya. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *Workplace Friendship* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan Nindita Rizki, Siti Zulaikha Wulandari, Ade Irma Suryani (2021) yang juga meneliti variabel *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, bahwa pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi dengan baik, memiliki wawasan yang luas, memiliki keterampilan dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan Julaili Ismi (2021) yang juga meneliti variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

6. Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “Pengaruh *Workplace Friendship* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau yaitu Hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Workplace Friendship* terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya *Workplace Friendship* maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau. Hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya Kompetensi maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Kubang BAPENDA Riau.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan dari berbagai pihak teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Bapak Dr. Khusnul Fikri, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau.
2. Bapak Dr. Khusnul Fikri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I
3. Bapak Ikhbal Akhmad, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II
4. Ibu Wan Laura Hardilawati, SE, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademis

Daftar Pustaka

- 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.
- Dessler, G., & others. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: salemba empat*.
- Dotan, H. (2007). *Friendship Ties At Work: Origins, Evolution And Consequences For Managerial Effectiveness*. University of California, Los Angeles.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. *Semarang: Penerbit Undip*.
- Hamilton, E. A. (2007). *Firm Friends: Examining Functions And Outcomes Of Workplace Friendship Among Law Firm Associates*. ProQuest Information & Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. *Alfabeta, CV. Bandung*.
- Moehiono, P. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Tohardi, A. (2017). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*.