



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 4052-4060

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional II PKS Dolok Sinumbah

Taufik Sadewa, Abdurrozzaq Hasibuan, Bonar Harahap
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
taufiksadewa668@gmail.com, rozzaq@uisu.ac.id, bonarhrp@ft.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja berbasis nilai AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional II PKS Dolok Sinumbah. Budaya AKHLAK merupakan nilai inti yang diterapkan di lingkungan BUMN yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sebagai pedoman perilaku kerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, efektivitas kerja, serta pencapaian target perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Populasi penelitian berjumlah 67 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,826 atau 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, variabel Harmonis dan Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Amanah, Kompeten, Loyal, dan Adaptif berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penerapan budaya AKHLAK mampu meningkatkan kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, serta profesionalisme karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya AKHLAK, Kinerja Karyawan, Budaya Kerja, SEM-PLS

1. Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menyediakan barang dan jasa publik, serta menciptakan nilai tambah bagi negara. Untuk menghadapi persaingan global, organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga tingkat pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, berbagai sumber daya organisasi tidak akan mampu menghasilkan output yang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik, sosial, dan psikologis dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja tanpa adanya faktor mediasi, seperti kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja.

Sebagai upaya transformasi manajemen sumber daya manusia, Kementerian BUMN menetapkan nilai-nilai utama budaya organisasi AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai tersebut dirancang sebagai pedoman perilaku bagi seluruh karyawan BUMN dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Implementasi budaya AKHLAK diharapkan mampu memperkuat integritas,

profesionalisme, serta kerja sama tim yang berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penetapan budaya AKHLAK menjadi langkah strategis dalam membangun identitas serta perekat budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Harahap, Daga and Anshar, 2024).

PT Perkebunan Nusantara IV Regional II PKS Dolok Sinumbah merupakan salah satu unit produksi BUMN yang berperan dalam menghasilkan minyak kelapa sawit mentah (CPO) sebagai komoditas strategis nasional. Meskipun perusahaan telah menerapkan nilai-nilai AKHLAK, hasil observasi menunjukkan masih terdapat kendala dalam implementasinya, seperti perbedaan pemahaman nilai, tingkat disiplin yang tidak konsisten, komunikasi antarbagian yang kurang efektif, serta kerja tim yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada efisiensi produksi, kehilangan minyak, serta produktivitas tenaga kerja. Di sisi lain, penelitian sebelumnya mengenai budaya AKHLAK umumnya dilakukan pada sektor jasa, keuangan, dan transportasi, sehingga kajian pada sektor agroindustri, khususnya pabrik kelapa sawit, masih terbatas. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya studi empiris pada konteks industri perkebunan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja berbasis nilai AKHLAK terhadap kinerja karyawan di lingkungan pabrik kelapa sawit. Penelitian ini menguji hubungan antara budaya AKHLAK sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen melalui pendekatan kuantitatif. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai implementasi budaya organisasi berbasis nilai dalam sektor agroindustri, sehingga dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan BUMN.

2. Landasan Teori

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka beradaptasi dengan masalah dari luar dan integrasi di dalam yang sudah berhasil dan dianggap penting. Oleh karena itu, pola-pola ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah tersebut. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Asumsi dan keyakinan ini kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi dari luar serta masalah integrasi di dalam. Budaya organisasi menjadi cara utama untuk menyelesaikan masalah eksternal dan internal, yang dilaksanakan secara konsisten oleh sekelompok orang. Kelompok ini kemudian mewariskan pemahaman ini kepada anggota baru sebagai metode yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berbagai isu dalam organisasi (Astuti, 2022).

B. Budaya AKHLAK

AKHLAK telah ditetapkan sebagai nilai fundamental yang harus dipegang teguh oleh seluruh BUMN dalam menjalankan operasional bisnis serta aktivitas harian mereka. Harapan besar ada pada penerapan nilai ini untuk menjadi pedoman dalam berperilaku bagi setiap karyawan, baik di tempat kerja, di rumah, maupun dalam lingkungan sosialnya. Tanggung jawab ini diberikan karena pemerintah berkeinginan agar transformasi BUMN bisa dirasakan secara menyeluruh, termasuk di setiap aspek sumber daya manusia yang terlibat. Sistem Penilaian Kinerja Berbasis AKHLAK merupakan metode untuk menilai kinerja karyawan yang menggunakan indikator dari budaya AKHLAK seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Pentingnya hal ini adalah untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik tetapi juga berperilaku positif. *Core values* atau budaya baru AKHLAK ini merupakan akronim dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. (Larasati, Veithzal Rivai Zaina and Lenny Christina Nawang, 2022).

Budaya AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang dikembangkan oleh Kementerian BUMN Republik Indonesia sebagai pedoman perilaku utama bagi seluruh karyawan di lingkungan BUMN. Nilai-nilai ini bertujuan membangun integritas, profesionalisme, serta semangat kerja sama yang selaras dengan misi pelayanan publik dan penciptaan nilai tambah berkelanjutan. Implementasi budaya AKHLAK diharapkan mampu menjadi fondasi perilaku yang mencerminkan karakter unggul, memperkuat reputasi korporasi, serta mendorong kinerja individu dan organisasi. Berikut penjelasan tiap nilai AKHLAK:

1. Amanah

Definisi amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Nilai ini menekankan kejujuran, integritas, serta komitmen terhadap janji dan tugas yang diemban. Karyawan yang berperilaku amanah akan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, menjunjung tinggi etika, serta menghindari tindakan yang merugikan perusahaan. Indikator perilaku amanah meliputi: melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga kepercayaan, bersikap jujur, serta berani mempertanggungjawabkan hasil kerja.

2. Kompeten

Definisi kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Nilai ini mendorong setiap karyawan untuk memiliki keahlian, keterampilan, serta profesionalitas sesuai bidangnya. Karyawan yang kompeten mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan inovasi dalam pekerjaan. Indikator kompetensi mencakup: memiliki pengetahuan yang relevan, bekerja sesuai prosedur, berorientasi hasil, serta berupaya meningkatkan kapasitas diri.

3. Harmonis

Definisi harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Nilai ini menekankan pentingnya kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan inklusif. Dengan budaya harmonis, hubungan antar individu menjadi lebih positif, menurunkan potensi konflik, dan meningkatkan kolaborasi. Indikator perilaku harmonis meliputi: bekerja sama dengan baik, menghargai pendapat orang lain, berempati, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

4. Loyal

Definisi loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Karyawan yang loyal akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap visi dan misi organisasi serta menjaga citra positif perusahaan. Indikator perilaku loyal antara lain: patuh pada peraturan perusahaan, menjaga rahasia organisasi, bekerja dengan sepenuh hati, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

5. Adaptif

Definisi adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Nilai ini mengajarkan pentingnya kesiapan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi. Karyawan adaptif mampu menyesuaikan diri terhadap situasi baru serta mencari solusi kreatif dalam pekerjaan. Indikator perilaku adaptif meliputi: terbuka terhadap perubahan, mau belajar hal baru, mampu menyesuaikan diri dengan cepat, dan berpikir inovatif.

6. Kolaboratif

Definisi kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Nilai ini menekankan pentingnya semangat gotong royong dan kolaborasi antar individu, unit, maupun mitra kerja. Karyawan kolaboratif tidak bekerja secara individualis, tetapi saling mendukung demi mencapai tujuan bersama. Indikator perilaku kolaboratif mencakup: terbuka terhadap ide orang lain, aktif berkontribusi dalam tim, menghargai sinergi, serta menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan yang telah diselesaikan secara optimal berdasarkan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kewajiban pekerjaan mereka. Selanjutnya, hasil kerja akan dievaluasi secara berkala berdasarkan kriteria penilaian perusahaan. Budaya organisasi harus dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan perusahaan. Budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan (Dewi *et al.*, 2024).

Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh perusahaan atau entitas bisnis dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang tercantum dalam rencana kerja organisasi. Pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengevaluasi bagaimana aktivitas dilakukan untuk mencapai tujuan dan misi. Hasilnya dapat berupa barang, layanan, atau proses. Pendidikan, pengalaman, kepribadian, kompetensi, dan pengembangan serta metode untuk

meningkatkan dan mengubah perilaku yang meningkatkan kinerja merupakan bagian dari peningkatan kinerja. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang diinginkan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang luar biasa. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan mereka. Selain itu, jika karyawan ingin menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka, mereka membutuhkan pengalaman kerja (Harahap, Daga and Anshar, 2024).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menguji pengaruh budaya kerja berbasis nilai AKHLAK terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan verifikasi teori melalui data empiris sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Soesana et al., 2023). Penelitian dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Pabrik Kelapa Sawit Dolok Sinumbuh, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena perusahaan telah menerapkan budaya kerja berbasis nilai AKHLAK sebagai bagian dari transformasi sumber daya manusia di lingkungan BUMN. Proses penelitian lapangan, khususnya pengumpulan data, dilakukan pada bulan Oktober 2025.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan pada unit kerja tersebut yang berjumlah 67 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih representatif dan menghindari bias dalam pemilihan sampel, sesuai dengan prinsip penelitian kuantitatif pada populasi terbatas (Sugiyono, 2020).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin yang mengukur variabel budaya AKHLAK dan kinerja karyawan. Variabel budaya AKHLAK terdiri dari enam dimensi, yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Uji validitas dilakukan melalui nilai *outer loading* yang harus lebih besar dari 0,70, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's alpha dengan batas minimal 0,70 untuk memastikan konsistensi jawaban responden (Hatta Setiabudhi et al., 2025).

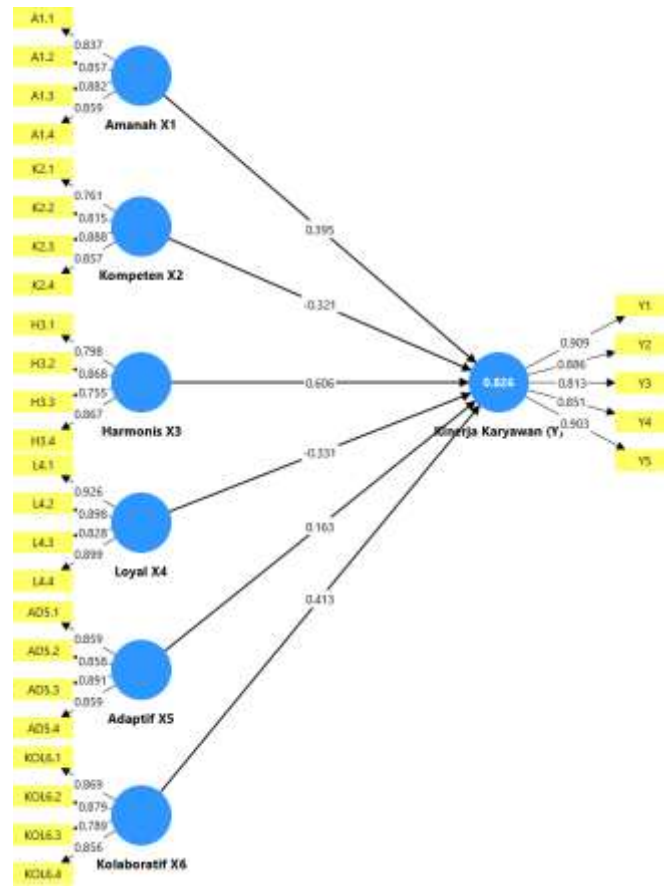
Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, mendampingi responden selama pengisian, serta mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian untuk melengkapi informasi yang diperlukan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis ini digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, mengevaluasi model struktural melalui nilai koefisien jalur dan R-square, serta menguji hipotesis berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value* pada tingkat signifikansi 5 persen.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 67 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PTPN IV Regional II PKS Dolok Sinumbuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang mengukur 6 variabel budaya AKHLAK sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS. Hasil pengujian model struktural menunjukkan hubungan yang positif antara budaya AKHLAK dan kinerja karyawan.

A. Hasil Uji Outer Loading



Gambar 1. Outer Loading

Pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel bersifat valid karena keseluruhan masing-masing variabelnya <0,70.

B. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Amanah (X1)	Kompeten (X2)	Harmonis (X3)	Loyal (X4)	Adaptif (X5)	Kolaboratif (X6)	Kinerja Karyawan (Y)	Ket
X1.1	0,837							Valid
X1.2	0,857							Valid
X1.3	0,882							Valid
X1.4	0,859							Valid
X2.1		0,761						Valid
X2.2		0,815						Valid
X2.3		0,888						Valid
X2.4		0,857						Valid
X3.1			0,798					Valid
X3.2			0,868					Valid

X3.3	0,755	Valid
X3.4	0,867	Valid
X4.1	0,926	Valid
X4.2	0,898	Valid
X4.3	0,828	Valid
X4.4	0,899	Valid
X5.1	0,859	Valid
X5.2	0,858	Valid
X5.3	0,891	Valid
X5.4	0,859	Valid
X6.1	0,869	Valid
X6.2	0,879	Valid
X6.3	0,789	Valid
X6.4	0,856	Valid
Y1	0,909	Valid
Y2	0,886	Valid
Y3	0,813	Valid
Y4	0,851	Valid
Y5	0,903	Valid

Sumber Hasil Analisis Data dari *SmartPls* Versi 4.0

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai keseluruhan dari *loading factor* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang kuat dengan tujuh variabel yang diukur, memenuhi syarat pertama validitas konvergen. *Loading factor* yang tinggi mengindikasikan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel yang diukur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat pertama validitas konvergen, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki kemampuan yang baik untuk mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat dan konsisten.

C. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Amanah (X1)	0,738
Kompeten (X2)	0,691
Harmonis (X3)	0,678
Loyal (X4)	0,789
Adaptif (X5)	0,752
Kolaboratif (X6)	0,720
Kinerja Karyawan (Y)	0,762

Sumber Hasil Analisis Data dari *SmartPls* Versi 4.0

Berdasarkan hasil nilai AVE diatas diketahui bahwa ketujuh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* yang lebih besar dari 0,5 yang dimana variabel Amanah (X1) memperoleh nilai AVE 0.738 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid, variabel Kompeten (X2) memperoleh nilai AVE 0.691 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid, variabel Harmonis (X3) memperoleh nilai AVE 0.678 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid, variabel Loyal (X4) memperoleh nilai AVE 0.789 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid, variabel Adaptif (X5) memperoleh nilai AVE 0.752 > 0,05 yang menunjukkan bahwa

instrumen valid, variabel Kolaboratif (X6) memperoleh nilai AVE 0.720 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai AVE 0,762 > 0,05 yang menunjukkan bahwa instrumen valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

D. Cronbach's Alpha

Tabel 3. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Amanah (X1)	0,882
Kompeten (X2)	0,850
Harmonis (X3)	0,841
Loyal (X4)	0,910
Adaptif (X5)	0,890
Kolaboratif (X6)	0,871
Kinerja Karyawan (Y)	0,922

Sumber Hasil Analisis Data dari *SmartPls* Versi 4.0

Berdasarkan hasil *output* uji Reliabilitas diatas maka diketahui bahwa variabel Amanah (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,882 > 0,7, yang berarti item reliabel, variabel Kompeten (X2) memiliki nilai sebesar 0,850 > 0,7 yang berarti reliabel, variabel Harmonis (X3) memiliki nilai sebesar 0,841 > 0,7 yang berarti reliabel, variabel Loyal (X4) memiliki nilai sebesar 0,910 > 0,7 yang berarti reliabel, variabel Adaptif (X5) memiliki nilai sebesar 0,890 > 0,7 yang berarti reliabel, variabel Kolaboratif (X6) memiliki nilai sebesar 0,871 > 0,7 yang berarti reliabel dan variabel Y (Kinerja Karyawan) juga memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,922 > 0,7 yang berarti item reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

E. Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Amanah (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,395 (39,5%)	1,635	0,102	Tidak Signifikan
Kompeten (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,321 (32,1%)	1,370	0,171	Tidak Signifikan
Harmonis (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,606 (60,6%)	2,759	0,006	Signifikan
Loyal (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,331 (33,1%)	1,437	0,151	Tidak Signifikan
Adaptif (X5) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,163 (16,3%)	0,791	0,429	Tidak Signifikan
Kolaboratif (X6) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,413 (41,3%)	2,080	0,038	Signifikan

Sumber Hasil Analisis Data dari *SmartPls* Versi 4.0

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian *Bootstrapping* melalui *path coefficient* atau koefisien jalur pada variabel Amanah terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan *original sample* 0,395 (39,5%) dengan nilai *T Statistic* 1,635 dan *P-Values* sebesar 0,102 < 0.05 yang artinya Pengaruh Amanah tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompeten terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan *original sample* 0,321 (32,1%) dengan nilai *T Statistic* 1,370 dan *P-Values* sebesar 0,171 < 0.05 yang artinya Pengaruh Kompeten tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Harmonis terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan *original sample* 0,606 (60,6%) dengan nilai *T Statistic* 2,759 dan *P-Values* sebesar 0,006 < 0.05 yang artinya Pengaruh Harmonis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Loyal terhadap Kinerja Karyawan

menunjukkan *original sample* 0,331 (33,1%) dengan nilai *T Statistic* 1,437 dan *P-Values* sebesar $0,151 < 0,05$ yang artinya Pengaruh Loyal tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Adaptif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan *original sample* 0,163 (16,3%) dengan nilai *T Statistic* 0,791 dan *P-Values* sebesar $0,429 < 0,05$ yang artinya Pengaruh Adaptif tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kolaboratif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan *original sample* 0,413 (41,3%) dengan nilai *T Statistic* 2,080 dan *P-Values* sebesar $0,038 < 0,05$ yang artinya Pengaruh Kolaboratif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

F. R-Square

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.826 (82,6%)	0.809 (80,9%)

Sumber Hasil Analisis Data dari *SmartPLS* Versi 4.0

Berdasarkan tabel 4.25, nilai *R-square* sebesar 0,826 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 82,6% *variabilitas* dalam kinerja karyawan berdasarkan 6 variabel *independen* yaitu pengaruh budaya AKHLAK. Dalam skala interpretasi, nilai ini termasuk dalam kategori model yang kuat, yang berarti model ini sangat baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel ini secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, masih ada 17,4% *variabilitas* yang tidak dijelaskan oleh model ini, menunjukkan adanya faktor lain di luar pengaruh budaya AKHLAK yang mungkin berpengaruh dan perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya.

5. Kesimpulan

Penerapan budaya kerja berbasis nilai AKHLAK telah berjalan dengan baik. Hasil analisis menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap seluruh dimensi AKHLAK. Nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi menegaskan bahwa budaya Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif telah terimplementasi secara konsisten dalam aktivitas kerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan berada pada kategori baik dan cenderung optimal. Kinerja karyawan tercermin dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab yang menunjukkan hasil positif. Seluruh indikator kinerja terbukti valid dan reliabel, sehingga mencerminkan kondisi kinerja yang stabil dan terukur.

Referensi

- Astuti, R. (2022). *Budaya organisasi dan kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Astuti, D. (2022) 'Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), pp. 55–68.
- Dewi, N. K., Pratama, A., & Siregar, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Dewi, T.K. et al. (2024) 'Kerangka Konseptual: Peran Core Values Akhlak Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(2), pp. 1519–1529. Available at: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i2.55488>.
- Fahmi, M. R. I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). Implementation of state-owned enterprise organizational culture "AKHLAK" in improving employee performance at PT. Surveyor Indonesia (Persero) Medan Branch. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–16. ISSN 3031-5719.
- Fatimah Azzahra, S., Imadduddin, & Hidayat, T. (2024). Pengaruh core values AKHLAK terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 101–112.
- Ginting, A. M. B., & Sihombing, M. (2024). Pengaruh interpersonal communication dan core values AKHLAK terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Bank Tabungan Negara KC Medan). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 55–66.
- Harahap, M.N., Daga, R. and Anshar, M.A. (2024) 'Pengaruh Budaya Akhlak Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Maluku', *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), pp. 166–177. Available at: <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2883>.
- Hatta Setiabudhi, S.E, M.A. et al. (2025) 'Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4', *Borneo Novelty Publishing*, p. 102. Available at: <https://ebooks.borneonovelty.com/media/publications/588838-analisis-data-kuantitatif-dengan-smartpl-29069ce4.pdf>
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2020). *Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia BUMN*. Jakarta: Kementerian BUMN.
- Larasati, A., Veithzal Rivai Zaina, V., and Lenny Christina Nawang, L.. (2022) 'Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak', *COMSERVA Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, 2(6). Available at: <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.352>.
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh penerapan core values AKHLAK terhadap produktivitas pegawai di PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 134–145.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8909>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

13. Permatasari, I. S. (2024). Pengaruh core values AKHLAK dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 23–35.
14. Ratnasari, Sri., D. (2023) *Kinerja Karyawan*. 2020th edn, *Forum Pemuda Akwaja*. 2020th edn. Edited by N. Dwi Anggraini and A. Eliyana. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Akwaja.
15. Ratnasari, S.D. *et al.* (2024) ‘Budaya Organisasi “Akhlak” dan Lingkungan Kerja Mampu Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja (“Akhlak” Organizational Culture and Work Environment Increase Job Satisfaction and Performance)’, *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 31(1). Available at: <https://doi.org/10.35606/jabm.v31i1.1389>.
16. Ratnasari, S. L., Putra, R., & Wijaya, H. (2024). Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan: Pendekatan mediasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 10(1), 1–12.
17. Soesana, A. *et al.* (2023) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2023rd edn. Edited by A. Karim. Medan: Yayasan Kita Menulis.
18. Sugiyono (2020) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020th edn. Edited by Sugiyono. Bandung: ALFABETA CV.