

# LAMPIRAN



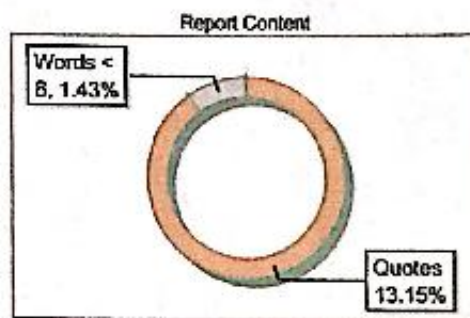
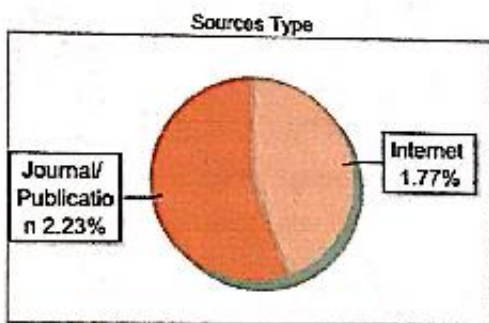
The Report is Generated by DrillBit Plagiarism Detection Software

**Submission Information**

Author Name	Laboratorium PI
Title	Plagiarism check
Paper/Submission ID	2548550
Submitted by	turn.s.lpsi@uin-antasari.ac.id
Submission Date	2024-11-20 07:38:22
Total Pages, Total Words	123, 25784
Document type	Thesis

**Result Information**

Similarity 4 %



**Exclude Information**

Quotes	Excluded
References/Bibliography	Excluded
Source: Excluded < 8 Words	Excluded
Excluded Source	0 %
Excluded Phrases	Not Excluded

**Database Selection**

Language	Non-English
Student Papers	Yes
Journals & publishers	Yes
Internet or Web	Yes
Institution Repository	Yes

Click on QR Code to View Download Show Pdf File



## Lampiran 1

### Surat *Professional Judgment* Ibu Shanty Komalasari

Hal : Permohonan *Expert Judgement*  
Lampiran : 1 Bundel Skala

Yth. Ibu Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog  
di Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

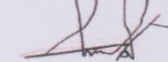
Dengan hormat,  
Kami mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin:  
Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Prodi : Psikologi Islam (PI)

Dengan ini bermaksud mengajukan *Expert Judgement* Instrumen Skala untuk penelitian tugas akhir/skripsi saya dengan Judul "Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin".

Dengan permohonan ini atas kesediaan Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing Akademik



Imadduddin, M.A

Banjarmasin, 29 April 2024  
Hormat Kami,



Siti Fatimah Azzahra

**Surat Keterangan Expert Judgement**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

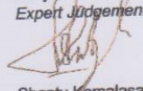
Nama : Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog  
Jabatan/Instansi : Dosen PI/Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Judul Penelitian : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin  
Obyek Penilaian : Kinerja Karyawan dan Core Values AKHLAK

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.  
(terlampir)

Banjarmasin, .....  
*Expert Judgement*

  
Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Skala**

Secara umum Instrumen Skala "Kinerja Karyawan dan Core Values AKHLAK" pada Desain Penelitian a.n. Siti Fatimah Azzahra (NIM:200103040273) tersebut\*):

- a. Belum layak digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- b. Dapat digunakan dengan banyak revisi
- c. Dapat digunakan dengan sedikit revisi
- d. Dapat digunakan tanpa revisi

**Komentar dan Saran Perbaikan:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Banjarmasin, .....

*Expert Judgement*

Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog

\*) lingkarihlah sesuai dengan penilaian bapak/Ibu secara obyektif.

## Lampiran 2

### Surat Professional Judgment Bapak Alfasyah

Hal : Permohonan *Expert Judgement*  
Lampiran : 1 Bundel Skala

Yth. Bapak Alfasyah  
di Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

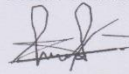
Dengan hormat,  
Kami mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin:  
Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Prodi : Psikologi Islam (PI)

Dengan ini bermaksud mengajukan *Expert Judgement* Instrumen Skala untuk penelitian tugas akhir/skripsi saya dengan Judul "Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin".

Dengan permohonan ini atas kesediaan Bapak kami ucapkan banyak terima kasih.

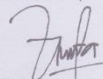
*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing Akademik



Imadduddin, M.A

Banjarmasin, 29 April 2024  
Hormat Kami,



Siti Fatimah Azzahra

**Surat Keterangan Expert Judgement**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfasyah  
Jabatan/Instansi : Airport Administration Senior Manager

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Judul Penelitian : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin  
Obyek Penilaian : Kinerja Karyawan dan Core Values AKHLAK

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.  
(terlampir)

Banjarmasin, 15 Mei 2024  
*Expert Judgement*

Alfasyah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Skala**

Secara umum Instrumen Skala "Kinerja Karyawan dan Core Values AKHLAK" pada Desain Penelitian a.n. Siti Fatimah Azzahra (NIM:200103040273) tersebut\*):

- Belum layak digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- Dapat digunakan dengan banyak revisi
- Dapat digunakan dengan sedikit revisi
- Dapat digunakan tanpa revisi

**Komentar dan Saran Perbaikan:**

Sebagai revisi bisa menambahkan juga aspek dan pendapat atau komentar dari beberapa rekan-rekan terkait dengan kesesuaian Core Values AKHLAK di Kantor Cabang Bandung. Salam dari Sjahrudin Nour Bangor.

Banjarmasin, 15 Mei 2024  
Expert Judgement


  
Alfasyah

\*) lingkarihlah sesuai dengan penilaian bapak/Ibu secara obyektif.



## Lampiran 3

### Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
 Telepon (0511) 3266593  
 Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

---

**SURAT RISET**  
 Nomor: 4418/Un.14/III.3/PP.00.9/11/2023

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menugaskan :

Nama	: Siti Fatimah Azzahra
NIM	: 200103040273
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: S1 Psikologi Islam
Alamat Sekarang	: Jl. Sidorejo Gang. Damai Kelurahan Guntung Manggis Kecamatan Landasan Ulin Kabupaten Banjarbaru Kota
Untuk	: Melakukan riset / penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul:

**Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin**



Tempat yang dituju	: Kantor Administrasi PT. Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin
Barang Yang dibawa	: Seperangkat Alat Penelitian
Lamanya Riset	: 1 (Satu) bulan
Dari Tanggal	: 01/12/2023
Sampai Tanggal	: 31/12/2023

Demikian surat riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya.

Banjarmasin, 27 November 2023  
 Dekan,



*Suzuki Wirwana*

   
PT Angkasa Pura I  
Bandar Udara Syamsudin Noor  
Komplek Bandara Syamsudin Noor  
Jalan Akses Bandara Baru, Landasan Ulin  
Banjarbaru 70724  
Web : www.syamsudinnoor-airport.co.id

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR : AP.I.2533/KP.08/2024/BDJAD

Yang bertanda tangan di bawah ini :


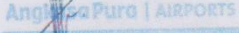
**N a m a** : ALFASYAH  
**N I P** : 9468015-A  
**Jabatan** : AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER

Dengan ini menerangkan yang sebenarnya bahwa :

**N a m a** : Siti Fatimah Azzahra  
**N I M** : 200103040273  
**Jurusan** : Psikologi Islam  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Banda Udara Syamsudin Noor di Banjarbaru  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di Kantor Cabang PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai persyaratan studi mahasiswa yang bersangkutan.


Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarbaru, 15 Juli 2024  
a.n. GENERAL MANAGER  
AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,  
  
  
ALFASYAH

**Tembusan Yth. :**  
1. General Manager;  
2. Human Capital Business Partner Manager.

## Lampiran 4

### Surat Selesai Riset

 PT Angkasa Pura I  
Bandar Udara Syamsudin Noor  
Komplek Bandara Syamsudin Noor  
Jalan Akses Bandara Baru, Landasan Ulin  
Banjarbaru 70724  
Web : www.syamsudinnoor-airport.co.id

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR : AP.I.2533/KP.08/2024/BDJ.AD

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALFASYAH  
NIP : 9468015-A  
Jabatan : AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER


Dengan ini menerangkan yang sebenarnya bahwa :

Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Jurusan : Psikologi Islam  
Judul Penelitian : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Banda Udara Syamsudin Noor di Banjarbaru  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di Kantor Cabang PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai persyaratan studi mahasiswi yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarbaru, 15 Juli 2024  
a.n. GENERAL MANAGER  
AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,

  
ALFASYAH

**Tembusan Yth. :**

1. General Manager;
2. Human Capital Business Partner Manager.

**Lampiran 5**  
**Keterangan Submit Jurnal**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

**SURAT KETERANGAN SUBMIT JURNAL**

Nomor: 2929/Un.14/III.3/PP.00.9/11/2024

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin  
Nama : Siti Fatimah Azzahra  
NIM : 200103040273  
Program Studi : Psikologi Islam

Karya ilmiah tersebut telah disubmit untuk dipublikasikan di Jurnal Serumpun (<https://husin.id/index.php/serumpun>). dan saat ini masih dalam proses evaluasi. Keputusan akhir mengenai publikasi sepenuhnya menjadi wewenang pihak jurnal.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Banjarmasin, 22 November 2024  
a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam  
Sekretaris,



*[Handwritten Signature]*  
Muslichin, M.A  
NIP 197903242023211012

## Lampiran 6

### Bukti Submit Jurnal

The screenshot displays the Serumpun Journal website interface. At the top, the journal's logo and name "SERUMPUN" are prominent, along with the E-ISSN number 2988-7232 and the subtitle "Journal Of Education, Politic and Social Humaniora". A navigation menu includes links for RUMAH, TENTANG, BERANDA PENGGUNA, Mencari, SAAT INI, ARSIP, PENGUMUMAN, KEBIJAKAN AKSES TERBUKA, and PENGINDEKSAN DAN ABSTRAKSI.

The main content area is titled "Pengajuan Aktif" and includes a sub-menu with "AKTIF" and "ARSIP". Below this, a table lists active submissions:

PENGESAL	MM KIRIM	DETIK	PENULIS	JUDUL	STATUS
151	11-14	SENI	tempat, tempat	PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT...	Menunggu tugas

Below the table, it indicates "1 - 1 dari 1 Item".

A section titled "Mulai Pengajuan Baru" provides instructions: "KLIK DI SINI untuk melanjutkan ke langkah pertama dari lima langkah proses pengiriman."

The "Pengembalian dana" section features a sub-menu with "SEMUA", "BARU", "DITERBITKAN", and "DIABAIKAN". It includes a table with columns for "TANGGAL DITAMBAHKAN", "HITS", "ALAMAT URL-NYA", "ARTIKEL", "JUDUL", "STATUS", and "TINDAKAN". A note below the table states "Saat ini tidak ada refback".

At the bottom of the submission area, there are buttons for "Publikasikan", "Abaikan", "Hapus", and "Pilih Semua".

On the right side, a "MENU" sidebar lists various site functions: Tim Redaksi, Peninjau, Fokus dan Cakupan, Proses Tinjauan Sejawat, Kebijakan Akses Terbuka, Pengarsipan, Pedoman Penulis, Etika Publikasi, Frekuensi Publikasi, Plagiat, Biaya Pengajuan dan Publikasi (SPC), Pengajuan Online, Statistik, Pemberitahuan Hak Cipta, and Kontak. A "TEMPLATE ARTIKEL" button is also present at the bottom of the sidebar.

## Lampiran 7

## Jurnal



### PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I BANDARA SYAMSUDIN NOOR BANJARMASIN

Siti Fatimah Azzahra<sup>1</sup>, Imadduddin<sup>2</sup>, Taufik Hidayat<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>  
[fazzahraa260@gmail.com](mailto:fazzahraa260@gmail.com)<sup>1</sup>, [imadduddin@uin-antasari.ac.id](mailto:imadduddin@uin-antasari.ac.id)<sup>2</sup>, [taufikhidayat@uin-antasari.ac.id](mailto:taufikhidayat@uin-antasari.ac.id)<sup>3</sup>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History</b></p> <p>Published : 20 Dec 2024</p>	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penerapan Core Values AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, serta menganalisis apakah terdapat pengaruh antara penerapan Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tujuan dan tanggung jawab perusahaan, sedangkan Core Values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) berfungsi sebagai nilai inti yang membentuk perilaku karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah penerapan Core Values AKHLAK, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden dari karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert terkait kinerja karyawan dan Core Values AKHLAK. Dari 25 item kinerja karyawan dan 21 item Core Values AKHLAK, semuanya memiliki korelasi di atas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 83,9% karyawan menerapkan Core Values AKHLAK dalam kategori "Tinggi," sementara 16,1% dalam kategori "Sedang," yang terutama dipengaruhi oleh aspek Amanah. Dari segi kinerja, 92,0% karyawan berada dalam kategori "Tinggi," dan 8,0% dalam kategori "Sedang," dengan kuantitas sebagai faktor penentu utama. Uji regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa penerapan Core Values AKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 75,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan Core Values AKHLAK, semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa penerapan nilai-nilai inti perusahaan yang kuat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, yang penting bagi perkembangan organisasi.</i></p>
<p><b>Keywords</b></p> <p>Core Values AKHLAK, Kinerja Karyawan, PT Angkasa pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin</p> <p>Core Values AKHLAK, Employee Performance, PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin</p>	

Siti Fatimah Azahra, Imaduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

*This study aims to determine the level of implementation of Core Values AKHLAK at PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin, evaluate the level of employee performance, and analyze whether there is an influence between the implementation of Core Values AKHLAK on employee performance in the company. Employee performance reflects the individual's ability to fulfill the company's goals and responsibilities, while Core Values AKHLAK (Trusted, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) function as core values that shape employee behavior. This study uses a quantitative correlational approach to test the relationship between two variables, namely the independent variable and the dependent variable. In this study, the independent variable is the implementation of Core Values AKHLAK, while the dependent variable is employee performance. The sample used was 120 respondents from employees at PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin. The research sample was taken from all employees, and data was collected through a Likert scale questionnaire related to employee performance and Core Values AKHLAK. Of the 25 employee performance items and 21 AKHLAK Core Values items, all have a correlation above 0.05, so it can be stated that all of the statement items are valid. Data analysis was conducted using IBM SPSS Version 26. The results showed that 83.9% of employees implemented AKHLAK Core Values in the "High" category, while 16.1% were in the "Medium" category, which was mainly influenced by the Amanah aspect. In terms of performance, 92.0% of employees were in the "High" category, and 8.0% were in the "Medium" category, with quantity as the main determining factor. A simple linear regression test revealed that the implementation of AKHLAK Core Values had a significant positive effect on employee performance, with a contribution of 75.6%. This shows that the higher the implementation of AKHLAK Core Values, the better the employee performance. This study provides an understanding that the implementation of strong corporate core values can contribute to improved performance, which is important for organizational development.*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tugas-tugas individu yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja keseluruhan organisasi.<sup>1</sup> Kinerja ini mencakup hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator dari sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi harapan organisasi melalui hasil kerjanya, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>2</sup> Peningkatan kinerja individu ini menjadi esensial bagi kemajuan organisasi, karena keberhasilan pada tingkat individu turut mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi secara menyeluruh. Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya selama

<sup>1</sup> Jeffry Jeffry dan Susi Handayani, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pemanggunan Sumbagut," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (5 Maret 2024): 1388-1405, <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>.

<sup>2</sup> Sri Rahayu dan Dahlia Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (1 Januari 2023): 370-86, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.

Siti Fatimah Azahra, Imaduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

periode tertentu disebut juga sebagai kinerja. Menurut Afandi, kinerja karyawan merupakan tingkat kemauan individu atau kelompok untuk menjalankan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rusda dan Dini, salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat melalui hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,932, yang lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,666. Dengan tingkat signifikansi  $t$  yang mencapai 0,000 serta batas nilai alpha sebesar 0,05, ditemukan bahwa nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap performa karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan pada karyawan, yang dapat berdampak baik dalam hal motivasi maupun stres, tergantung pada manajemen perusahaan dalam mengatur keseimbangan kerja. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang beban kerja yang optimal guna mencapai produktivitas yang diinginkan tanpa menurunkan kesejahteraan karyawan. Dikutip dalam penelitian Andini, Veitzhal dan Lenny, Putra dkk mengemukakan enam kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal dan AKHLAK BUMN.

Penilaian Kinerja berbasis AKHLAK merupakan sistem evaluasi kinerja karyawan yang didasarkan pada indikator Core Values AKHLAK sebagai acuan. Sistem ini penting dalam membentuk karyawan yang tidak hanya berprestasi dalam kinerja, tetapi juga berperilaku baik. Dengan menerapkan nilai-nilai AKHLAK, sistem ini diharapkan memberi manfaat bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. "Berdasarkan Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/Q7/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia di Badan Usaha Milik Negara, Core Values AKHLAK ditetapkan sebagai nilai inti yang wajib diterapkan di seluruh BUMN. AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang masing-masing memiliki definisi, panduan perilaku serta nilai-nilai yang harus ditetapkan oleh Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Dikutip dari Buku Panduan Perilaku, Core Values AKHLAK memiliki definisi sebagai berikut.

1. Amanah memiliki definisi memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten, terus belajar mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif, berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.



Siti Fatimah Azahra, Imadduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

6. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis.<sup>3</sup>

Nilai-nilai utama (Core Values) ini diterapkan secara menyeluruh kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mulai dari jajaran Direksi, Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas, hingga Manajemen, Karyawan, dan Pekerja. Selain itu, nilai-nilai ini juga berlaku bagi Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi yang Terkonsolidasi. AKHLAK dirumuskan dan ditetapkan dengan tujuan agar setiap individu yang tergabung dalam SDM BUMN tidak hanya memahami secara mendalam, tetapi juga mampu mengimplementasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai utama tersebut dengan penuh komitmen, konsistensi, dan ketepatan. Proses internalisasi ini diharapkan mampu membentuk perilaku positif dalam keseharian dan menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, serta beretika di lingkungan BUMN. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai AKHLAK ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang sesuai dengan standar serta etos kerja yang diinginkan oleh BUMN.<sup>4</sup>

Dalam lingkungan perusahaan, kedisiplinan memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dapat memperlambat aktivitas kerja dan mengganggu pencapaian kinerja yang optimal. Kedisiplinan dalam lingkungan kerja adalah manifestasi nyata dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diembannya, yang sekaligus mencerminkan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>5</sup> Seperti yang dijelaskan oleh Isjry dan Mardika dalam karya mereka yang dikutip oleh Diah dan Khasnul, disiplin kerja tidak hanya sekadar bentuk kepatuhan, tetapi juga merupakan tanggung jawab dan kewajiban setiap karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan muncul secara efektif ketika karyawan memiliki kesadaran dan kemauan yang kuat untuk mengikuti aturan yang berlaku. Kesadaran ini menjadi faktor penting, karena tanpa pemahaman dan penerimaan akan pentingnya aturan, kedisiplinan mungkin hanya akan berfungsi secara formal atau sementara, tanpa berakar kuat pada diri karyawan.<sup>6</sup> Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan, tetapi juga menjadi indikasi sejauh mana seseorang memiliki komitmen dan integritas dalam menjalankan tanggung jawab di lingkungan kerja.

<sup>3</sup> Syawitri Syawitri, Azmi Fitrisia, dan Ofianto Ofianto, "Core Value Ber-Akhlah Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika Dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (10 November 2022): 2558–65, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>.

<sup>4</sup> Erick Thohir dan Ary Ghanjar Agustian, *AKHLAK Untuk Negeri* (Arga Taranta, 2020).

<sup>5</sup> Mahfud Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima," *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 1 (10 Desember 2020): 1–17, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.339>.

<sup>6</sup> Ibrahim, Andi Hendra Syam, dan Andi Erfan, "Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa," *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 3, no. 1 (17 Februari 2023): 521–32, <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.120>.

Siti Fatimah Azahra, Imadduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

PT Angkasa Pura I merupakan anak perusahaan PT. Aviastri Pariwisata Indonesia (persero) atau InJourney yaitu sebuah perusahaan pengelola bandar udara di bawah naungan BUMN.<sup>7</sup> PT Angkasa Pura I mengelola 15 bandara di Indonesia, salah satunya Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Ditinjau dari operasional sehari-hari, kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan operasi dan pelayanan kepada penumpang. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, tidak hanya dibutuhkan kompetensi teknis, namun juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika yang terlihat dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut bukan hanya sebagai pernyataan formal, tetapi diharapkan menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan tercermin dalam tindakan nyata karyawan.

Dicabutnya bandara Syamsudin Noor Banjarmasin dari status internasional membawa perubahan yang signifikan dalam proses sehari-hari di bandara dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif dan negatif seperti, kriteria penilaian kinerja karyawan mungkin perlu disesuaikan dengan perubahan status bandara.<sup>8</sup> Karyawan perlu dinilai berdasarkan kinerja mereka dalam konteks baru yang lebih fokus pada layanan domestik.

Selain itu berdasarkan laporan berita media elektronik Kompasiana, Bandara Syamsudin Noor dinobatkan sebagai bandara terburuk di dunia, menempati peringkat 194 dengan total rata-rata poin sebesar 6,39. Informasi ini didasarkan pada penilaian oleh AirHelp yang mempertimbangkan tiga faktor utama yaitu kualitas pelayanan bandara yang didalamnya termasuk kenyamanan fasilitas, kemudahan check in dan juga keamanan. Selanjutnya ada ketepatan waktu dan kelengkapan fasilitas, seperti stand makanan hingga toko di bandara. Hal ini diperkuat oleh data yang tercantum di laman website resmi AirHelp, yang menunjukkan bahwa kinerja Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan penumpang.

Secara internal, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap salah satu karyawan di Kantor Administrasi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, mengatakan bahwa terdapat pegawai yang kurang disiplin, seperti atribut yang tidak lengkap, datang terlambat, menggunakan pakaian tidak formal (menggunakan sandal jepit), menambah waktu istirahat di jam kerja serta kesulitan beradaptasi dengan perubahan lingkungan seperti perubahan manajemen atau kebijakan baru perusahaan.

Kondisi ini tentunya ironis dengan Core Values AKHLAK yang di gungkan oleh BUMN, Khususnya PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Pada kenyataannya penerapan Core Values AKHLAK masih terdapat kendala dan tantangan. Kinerja layanan yang dikeluarkan

<sup>7</sup> Gunawan Aji dkk., "Perencanaan Strategi Korporasi Bidang Pariwisata Pada InJourney (PT Aviastri Pariwisata Indonesia (Persero))." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (26 April 2023): 105–15, <https://doi.org/10.55606/japsim.v2i2.1310>.

<sup>8</sup> Theo Julian Korong, "Pemberlakuan Ketentuan Pidana Bagi Korporasi Akibat Mengoperasikan Pesawat Udara yang Tidak Memenuhi Standar Kelangkaan," *LEX CRIMEN* 10, no. 4 (7 April 2021), <https://ejournal.unswat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/33418>.

Siti Fatimah Azzahra, Imadduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

penumpang serta permasalahan disiplin masih menunjukkan kurangnya kesadaran atau bahkan kekurangsiapan karyawan dalam menerapkan Core Values AKHLAK. Sumber daya yang diharapkan seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang ideal, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK).

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang diterapkan dalam kajian ini adalah penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur adanya hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti.<sup>9</sup> Penelitian korelasional tidak melibatkan manipulasi atau intervensi terhadap variabel-variabel yang ada, sehingga fokus utama penelitian ini adalah pada pengamatan keterkaitan antar variabel secara alami.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai metode utama, yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka atau data numerik.<sup>10</sup> Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif. Setelah data terkumpul, proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik statistik yang sesuai, bertujuan untuk menggali hubungan antara berbagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Analisis statistik ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau tren dalam data, tetapi juga untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang dapat dijadikan dasar untuk generalisasi atau pengambilan keputusan berdasarkan hasil temuan penelitian. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis atau teori yang ada, di mana variabel-variabel yang terlibat diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik yang relevan. Melalui pendekatan ini, tujuan penelitian adalah untuk menguji dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai apakah hubungan yang teridentifikasi antara variabel-variabel tersebut dapat digeneralisasikan secara prediktif.

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Administrasi Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, yang berlokasi di Jl. Angkasa No.20, Landasan Ulin Utara, Kec. Liang Anggang, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Berdasarkan data yang diambil pada tanggal 11 Maret 2024 populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai langkah awal dalam menentukan sampel penelitian yaitu sebanyak 276 karyawan pada kantor Administrasi PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Dalam konteks penelitian ini, penulis mengambil sampel dari seluruh karyawan yang terlibat, dengan jumlah keseluruhan sampel sebanyak 120 karyawan.

<sup>9</sup> Irfan Benteng, "Metodologi penelitian kuantitatif," *Muh. Yari Balaka, Irfan Benteng*, 1 Januari 2022, [https://www.academia.edu/94761704/Metodologi\\_penelitian\\_kuantitatif](https://www.academia.edu/94761704/Metodologi_penelitian_kuantitatif)

<sup>10</sup> Elia Ardyan dkk., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang (PT. Kompas Publishing Indonesia, 2023)*.

Siti Fatimah Azzahra, Imadduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tingkat penerapan Core Values AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah diolah dan diinterpretasi terdapat 73 karyawan atau sebanyak 83,9% berada dalam kategori "Tinggi", Sebanyak 14 orang atau 16,1% dari karyawan berada dalam kategori "Sedang". Karyawan yang masuk dalam kategori "Sedang" ini disebabkan oleh faktor aspek Amanah. Amanah adalah konsep yang berkaitan dengan integritas, tanggung jawab, komitmen, dan kepercayaan, menjadi area yang membutuhkan perhatian lebih. Amanah merupakan salah satu pilar utama yang menekankan bahwa setiap karyawan harus dapat dipercaya dalam menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab penuh, tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kepada masyarakat dan pihak terkait lainnya, sebagaimana dalam penelitian Devitasary Rahma Mut Mutiah (2023) mengenai "Pengaruh Penerapan Nilai Amanah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta dengan hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Amanah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta." Hal ini dibuktikan melalui uji  $t$  yang menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,363 nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,98552. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat Amanah dengan kinerja karyawan. Dan penelitian Devi Nandalia (2023) yang mengungkapkan adanya pengaruh positif nilai Amanah dalam kerangka Core Value AKHLAK terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $t$ -statistik sebesar 2,278 dengan nilai  $p$  sebesar 0,023 yang mengindikasikan bahwa nilai Amanah secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Temuan dalam penelitian ini mendukung pandangan Surya Dharma tentang pentingnya perencanaan kinerja yang komprehensif. Proses perencanaan harus melibatkan rumusan yang jelas dan tahapan kerja yang terstruktur, dengan memperhatikan berbagai aspek krusial yang telah diuraikan sebelumnya.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut berkaitan erat dengan prinsip amanah dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, perencanaan kinerja yang efektif harus dilandasi oleh prinsip amanah, sehingga setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini, Core Values AKHLAK, yang merupakan nilai utama BUMN, mendukung konsep tersebut dengan menempatkan Amanah sebagai salah satu pilar utama. AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif berfungsi sebagai panduan perilaku bagi seluruh sumber daya manusia BUMN. Tingginya penerapan nilai AKHLAK dalam organisasi tidak hanya menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menginternalisasi prinsip-prinsip etika, tetapi juga selaras dengan penelitian Helsa dan Fandy (2023) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK memperkuat perilaku kerja yang sesuai dengan

Siti Fatimah Azahra, Imaduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

strategi dan tujuan organisasi. Penerapan ini secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dengan mendorong perilaku yang selaras dengan arah perusahaan.

Akhlak dalam Islam adalah perilaku, sikap, dan moralitas seseorang yang diatur oleh ajaran agama Islam. Akhlak mencakup aspek etika, moralitas, dan tata krama yang mengatur hubungan "vertikal" dan hubungan "horizontal". Akhlak menempati kedudukan yang sangat penting dalam agama Islam, hal ini dapat dilihat dalam Al-Quran yang menyebutkan kurang lebih 1.500 ayat yang membahas tentang akhlak. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam konteks organisasi tidak hanya mendukung pencapaian tujuan strategis, tetapi juga mendorong perilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama yang mendasari.

Berdasarkan temuan penelitian ini, Peneliti berpendapat bahwa tingginya persentase karyawan yang berada dalam kategori "Tinggi" sebesar 83,9% mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai AKHLAK dalam lingkungan kerja. Namun, adanya 16,1% karyawan yang masih berada dalam kategori "Sedang" menandakan bahwa terdapat aspek Amanah yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

#### Tingkat kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tergolong baik, dengan 92,0% karyawan (80 responden) berada dalam kategori "Tinggi." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi atau melampaui harapan organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Namun, terdapat 8,0% karyawan (7 responden) yang kinerjanya berada dalam kategori "Sedang," yang dipengaruhi oleh aspek kuantitas.

Aspek kuantitas dalam kinerja sangat penting karena berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja yang optimal berperan dalam menentukan produktivitas karyawan dan secara langsung berdampak pada pencapaian target organisasi. Apabila aspek ini tidak dikelola dengan baik, meskipun kualitas kerja tinggi, produktivitas keseluruhan mungkin tidak mencapai potensi maksimal. Sebagaimana penelitian Nurul Mutiara Riqi Amalia, lingkungan kerja dan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi  $\beta=0,046$  dan motivasi memberikan kontribusi  $\beta=0,035$  terhadap kinerja, meskipun kontribusinya secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar  $\Delta R^2=0,003$  (0,3%). Ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kuantitas kerja, juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat pencapaian tujuan dan pemenuhan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Melalui penilaian kinerja, dapat diketahui sejauh mana seorang karyawan telah memberikan kontribusi sesuai dengan ekspektasi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jumlah karyawan yang masuk dalam kategori "Tinggi"

Siti Fatimah Azzahra, Imaduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

mencerminkan tingkat kinerja yang sangat baik, yang menunjukkan komitmen dan dedikasi yang kuat dari karyawan terhadap tanggung jawab mereka, serta adanya keselarasan antara kinerja individu dengan tujuan strategis perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Raharjo, Masahere, dan Widodo, yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, kinerja tidak hanya dilihat dari dedikasi, tetapi juga hasil nyata dari tindakan yang dilakukan. Dalam hal ini, aspek kuantitas menjadi salah satu elemen penting yang menentukan efektivitas kerja. Kuantitas kerja mengukur seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, dan hasil analisis menunjukkan bahwa 8,0% karyawan berada dalam kategori "Sedang", terutama karena aspek kuantitas yang perlu ditingkatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada karyawan yang, meskipun memiliki komitmen, masih memerlukan peningkatan dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diharapkan.

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya sebuah kewajiban, tetapi juga bagian dari ibadah kepada Allah. Sebagaimana dijelaskan oleh Zadjuli dan dikutip oleh Yoga Dwi Anugraha dan Ari Prasetyo, kinerja seorang Muslim dinilai dari niat bekerja karena Allah dan penerapan syariah secara kaffah dalam bekerja. Kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan Muslim untuk berusaha lebih giat, yang berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan secara umum dapat dinilai positif, dengan mayoritas karyawan berada dalam kategori "Tinggi". Namun, adanya 8,0% karyawan yang berada dalam kategori "Sedang" menunjukkan masih adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kuantitas pekerjaan, agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih optimal.

#### **Pengaruh tingkat Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin**

Dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana dilakukan untuk menganalisis pengaruh intensitas penerapan Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan Core Values AKHLAK dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,039. Hubungan positif ini berarti bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selanjutnya, untuk mengukur seberapa besar pengaruh Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan, digunakan nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,756. Ini berarti Core Values AKHLAK memberikan kontribusi sebesar 75,6% terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penerapan nilai-nilai AKHLAK memainkan peran signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Sisa pengaruh sebesar 24,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar penerapan Core Values AKHLAK. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup motivasi individu, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan,

Siti Fatimah Azalra, Imaduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

kondisi lingkungan kerja, serta faktor eksternal lainnya yang memengaruhi produktivitas dan performa karyawan.

Namun, penerapan *Core Values* AKHLAK tidak cukup hanya menjadi sebuah slogan atau semboyan formal. Untuk memastikan nilai-nilai ini benar-benar berakar dalam perilaku dan tindakan sehari-hari karyawan, dibutuhkan upaya penanaman karakter yang mendalam. Hal ini mencakup program pengembangan karyawan yang berkelanjutan, pembinaan kepemimpinan yang konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung pembentukan perilaku berlandaskan nilai-nilai AKHLAK. Tanpa penanaman karakter yang kuat, nilai-nilai tersebut hanya akan menjadi konsep teoritis yang tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan secara nyata.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat penerapan *Core Values* AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin tergolong cukup tinggi, dengan 83,9% karyawan (73 orang) berada dalam kategori "Tinggi". 16,1% karyawan (14 orang) termasuk dalam kategori "Sedang", yang dipengaruhi oleh aspek Amanah yang masih perlu ditingkatkan.
2. Tingkat kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik. Sebanyak 92,0% karyawan (80 orang) termasuk dalam kategori "Tinggi", sementara 8,0% karyawan (7 orang) berada dalam kategori "Sedang". Untuk kategori "Sedang," peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memperhatikan aspek kuantitas yang memerlukan perhatian lebih.
3. *Core Values* AKHLAK memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *R square* sebesar 0,756, yang berarti 75,6% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan nilai ini. Artinya, semakin baik penerapan nilai AKHLAK, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, setiap kali perusahaan meningkatkan penerapan *Core Values* AKHLAK sebesar 10 kali lipat ( $\beta = 10.494$ ), kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 1 kali lipat ( $\beta = 1.039$ ). Sementara itu, 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Siti Fatimah Azzalra, Imadduddin, Taufik Hidayat: Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin


#### DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Gunawan, Ayu Wahyuning Ragil, Mari Patun Hasanah, dan Naelu Sa'adah. "Perencanaan Strategi Korporasi Bidang Pariwisata Pada Injourney (PT Aviastri Pariwisata Indonesia (Persero))." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (26 April 2023): 105-15. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1310>.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad Akhmad, Lesy Yuliyani, Hildawati Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Amurogo, Erlin Hidayat, dan Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sempedia Publishing Indonesia, 2023.
- Bintang, Irfan. "Metodologi penelitian kuantitatif." *Muh. Yani Balaka, Irfan Bintang*, 1 Januari 2022. [https://www.academia.edu/94761704/Metodologi\\_penelitian\\_kuantitatif](https://www.academia.edu/94761704/Metodologi_penelitian_kuantitatif).
- Ibrahim, Andi Hendra Syam, dan Andi Irfan. "Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 3, no. 1 (17 Februari 2023): 521-32. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.120>.
- Jeffry, Jeffry, dan Susi Handayani. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (5 Maret 2024): 1388-1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>.
- Mahfud, Mahfud. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 1 (10 Desember 2020): 1-17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>.
- Rahayu, Sri, dan Dahlia Dahlia. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (1 Januari 2023): 370-86. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.
- Rorong, Theo Julian. "Pemberlakuan Ketentuan Pidana Bagi Korporasi Akibat Mengoperasikan Pesawat Udara yang Tidak Memenuhi Standar Kelangkaan." *LEX CRIMEN* 10, no. 4 (7 April 2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/33418>.
- Syawitri, Syawitri, Azmi Fitrisia, dan Ofianto Ofianto. "Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika Dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (10 November 2022): 2558-65. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>.
- Thohir, Erick, dan Ary Gimajar Agustian. *AKHLAK Untuk Negeri*. Arga Tilanta, 2020.



## Lampiran 8



## Lembar Konsultasi Skripsi Pembimbing 1


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI**  
 PRODI PSIKOLOGI ISLAM  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.6 Banjarmasin 70236

---

## KARTU KONSUL TUGAS AKHIR

Nama : \_\_\_\_\_ Dosen Pembimbing  
 NIM : \_\_\_\_\_ 1.  
 Judul : \_\_\_\_\_ 2.

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
1.	20/2023. /12	Bahari Bht - Renc. mas - pamb. pinda.	
2	17/2024. /1	laya Job bht. - Teori Utami kinerja - Teori Utan. Corp Value. - Baga kerangka ter pikir - Persepsi Islam - - Baga Bht.	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
PRODI PSIKOLOGI ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
3.	Kam 1/2 2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruler masalah</li> <li>- Tujuan perkeb</li> <li>- Symtomahsi perkeb</li> <li>- Definisi operasi</li> <li>- Perkeb terd</li> <li>- Hipotesis perkeb.</li> <li>- Sistem ke perkeb</li> <li>- layout</li> <li>- Teori Utama.</li> <li>- Semin, 5 Februari 2024.</li> </ul>	
4.	Feb 7/2 2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Litchu ke per tamb</li> <li>- U Bah 1 dan 2 ngr</li> <li>- Berca Bah 3.</li> </ul>	




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
 PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
5	Rabu/2024 6/2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pokok Bah 1 &amp; 2.</li> <li>- yg ush + yg ada</li> <li>- kon ley kary.</li> <li>- Jener &amp; paku Jember</li> <li>- Daftar paper.</li> <li>- tabel I.</li> <li>- Skema yang dipkai</li> <li>- Prinsip penelitian</li> </ul>	
6	Jumat 15/3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Populasi dan Sampel (Sampel total)</li> <li>- kriteria inklusi &amp; eksklusi</li> <li>- Sumber data kuantitatif &amp; kualitatif</li> <li>- Hyoat terpakai.</li> </ul>	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
 PRODI PISKOLOGI ISLAM  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala but jahl shala asli &amp; modifikasi</li> <li>- Tambahan Arden per lingkungan audiotape Arden tdk terwujud.</li> <li>- Siapkan V / P7.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ke pu shantir</li> <li>- ke He API.</li> </ul> </li> </ul>	
7	Rehm/2021 27/3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- shala disesleh dgn. Sidra (cyber).</li> <li>- Trj art.</li> <li>- P7 wju - HE API</li> <li>- ke shantir.</li> </ul>	



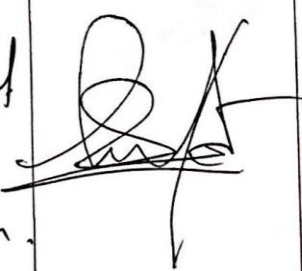


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
 PRODI PISKOLOGI ISLAM  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
3	Rab/2024 15/5	<p>Perth He.</p> <p>kean jse bse.</p> <p>Alhamdulillah.</p> <p>Ihr.</p> <p>Siapa skala Jay</p> <p>Siap turun lapap.</p>	
4	Jum. 17/2024. 5	<p>Siapa v/ turun</p> <p>lapap.</p> <p>Perbli bper kesay</p> <p>Siapa v/ wawer.</p> <p>keudhe kept.</p> <p>wawer 2 respel</p> <p>v/ perblen.</p> <p>panta prest perbay?</p> <p>pa jandh.</p>	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI**  
**PRODI PSIKOLOGI ISLAM**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
10	Jumat 10/8/2021	- Perbaiki Buku & Program publikasi - Tabel aspeh - Format penulisan sesuai template	
11	Kamis 5/9/2021	- Bawa versi layout cover dan lampiran - Sign v/margi mumpung	
12	Jumat 11/10/2021	- Screenshot kompromi Perbaiki format cover dan lain-lain - Tambah lampiran - Perbaiki administrasi tawar-menawar - Jurnal. Perbaiki	




**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI**  
**PRODI PISKOLOGI ISLAM**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

No	Hari/Tanggal	Uraian Konsultasi	Tanda Tangan
13.	7 Juli 1/2022 /11	Persiapan U / MUNAS Skripsi - Daur Science Adanya taunyah -	

## Lampiran 9

## Lembar Konsultasi Skripsi Pembimbing 2
















**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266583  
 Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : Siti Fatimah Azzahra  
**NIM** : 200103040273  
**Judul** : Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

**Dosen Pembimbing**  
 1. Imadduddin, M.A  
 2. Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	Selasa, 5 Desember 2023	Perbaikan Bab I	
2		DO & Pict Pendahuluan	
3	Kamis, 7 Desember 2023	DO Rumi	
4	Jumat, 15 Desember 2023	Bab II	
5	Jumat, 5 Januari 2024	Bab II aad	
6	Jumat, 5 Januari 2024	Bab III Dari Poetik	
7	Senin, 6 Februari 2024	Intervensi Rumi	
8	Senin, 26 Maret 2024	Expert Judgment Rumi	
9	Selasa/13 Agustus 2024	Penelitian Lapangan	
10	Kabu, 21 Agustus 2024	Bab IV Univariate	
11	Senin, 16 September 2024	Bab IV Rumi	
12	Jumat, 4 Oktober 2024	Bab IV Rumi	
...	Senin, 4 Oktober 2024	Bab IV	

Banjarmasin, 05 Desember 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

**Dra. Mulyani, M.Ag**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : Siti Fatimah Azzahra  
**NIM** : 200103040273  
**Judul** : Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

**Dosen Pembimbing**  
1. Imadduddin, M.A  
2. Dr. Taufik Hidayat, M. kes., Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	Raber, 6 November 2024		
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
...			

Banjarmasin, 11 Oktober 2024  
Ketua Prodi Psikologi Islam

**Dra. Mulyani, M.Ag**

## Lampiran 10

### Skala Kinerja Karyawan

### KUESIONER PENELITIAN

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres.  
[Pelajari lebih lanjut](#)

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

#### Skala Kinerja Karyawan

Saya mampu menyelesaikan tugas dari atasan dengan efisien \*

SS

S

TS

STS

Saya selalu merasa tidak puas dengan kualitas kerja \*

SS

S

TS

STS

Saya yakin bahwa pekerjaan saya memuaskan atasan \*

SS

S

TS

STS

Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan penuh perhatian \*

SS

S

TS

STS

Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan \* dengan rapi

SS

S

TS

STS

Saya merasa puas ketika dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Setiap hasil pekerjaan yang saya tangani sesuai target yang ditetapkan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Tujuan yang ditetapkan perusahaan menjadi tanggung jawab saya dalam pekerjaan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan capaian yang harus dipenuhi \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya datang ke kantor dengan tepat waktu \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya menggunakan waktu istirahat dengan baik \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mematuhi jadwal istirahat yang ditetapkan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya pulang tepat sesuai jam kantor, kecuali saat lembur \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya tidak pulang sebelum waktunya \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa puas ketika saya selalu memberikan segalanya untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif & efisien \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin bisa bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa puas ketika bisa bekerja sendiri \*  
dan menjalankan tugas dengan baik

- SS  
 S  
 TS  
 STS

Saya selalu berupaya menguasai bidang \*  
pekerjaan saya saat ini

- SS  
 S  
 TS  
 STS

Saya selalu berupaya untuk berinovasi dalam \*  
pekerjaan

- SS  
 S  
 TS  
 STS

Saya merasa puas ketika dapat bekerja \*  
dalam tim dengan baik

- SS  
 S  
 TS  
 STS

Saya bersedia dan siap berkontribusi sebagai \*  
anggota organisasi untuk kemajuan  
perusahaan

- SS  
 S  
 TS  
 STS

Kembali

Berikutnya

Kosongkan  
formulir

## Lampiran 11

### Skala *Core Values* AKHLAK



#### KUESIONER PENELITIAN

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres.  
[Pelajari lebih lanjut](#)

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

##### Skala *Core Values* AKHLAK

Saya secara konsisten memenuhi janji dan komitmen di tempat kerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin telah mematuhi kontrak yang berlaku \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa bangga dan bertanggung jawab \* pada tugas yang di amanahkan

- SS
- S
- TS
- STS

Saya berpegang teguh pada moral dan etika \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin kompetensi saya berharga bagi perusahaan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya tidak suka membantu orang lain dalam pembelajaran \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya lebih cenderung mengikuti pendapat orang yang saya percaya \*

- SS
- S
- TS
- STS



Saya yakin bahwa dengan senyuman dan salam, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin setiap karyawan berperan penting \* dalam mencapai tujuan perusahaan

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu berusaha menjaga nama baik \* sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan negara

- SS
- S
- TS
- STS

Saya teguh pada prinsip tidak akan \* mengorbankan diri untuk mencapai tujuan bersama

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin dapat memberikan kontribusi \* positif pada citra perusahaan

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin pimpinan saya selalu membuat keputusan terbaik untuk perusahaan \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu inisiatif saat bekerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena kurangnya keterampilan di era digital \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya khawatir bahwa memberikan kesempatan kepada semua orang akan menurunkan kualitas hasil kerja \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mengerti bahwa kerja sama adalah kunci untuk mencapai hasil terbaik \*

- SS
- S
- TS
- STS

Saya yakin terdapat banyak cara kreatif dan inovatif untuk memanfaatkan sumber daya \*

- SS
- S
- TS
- STS

Kembali

Berikutnya

Kosongkan  
formulir

## Lampiran 12

### Skala Kinerja Karyawan dan *Core Values* AKHLAK

#### SKALA PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I BANDARA SYAMSUDIN NOOR BANJARMASIN DI BANJARBARU

Rekan-rekan karyawan yang terhormat,

Halo! Saya Siti Fatimah Azzahra, mahasiswi Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Angkatan 2020. Saya sedang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Nilai-nilai Inti (*Core Values*) AKHLAK terhadap Kinerja Karyawan" dan ingin meminta bantuan rekan-rekan untuk mengisi kuesioner singkat ini.

**Hal-hal yang menjadi privasi akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian sesuai kode etik psikologi.**

Pengisian kuesioner hanya membutuhkan waktu 5-10 menit untuk menyelesaikannya

**Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu:**

1. Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin di Banjarbaru yang berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) / tetap (meliputi level jabatan struktural, fungsional dan *non* struktural)
2. Karyawan tetap dimaksud bekerja di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Banjarmasin di Banjarbaru

Penelitian ini di bimbing oleh bapak Imaduddin, M.A. dan bapak Dr. Taufik Hidayat, S.Psi.,M. Kes.

**Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan mengklik tautan berikut:**  
<https://forms.gle/NyVConVo4HrCcNhT6>

Jika memiliki pertanyaan tentang kuesioner ini, jangan ragu untuk menghubungi saya di [fazzahraa260@gmail.com](mailto:fazzahraa260@gmail.com).

Sekian dan terima kasih.

Salam,

Siti Fatimah Azzahra

Assalamualaikum Wr. Wb

Halo! Perkenalkan saya Siti Fatimah Azzahra mahasiswi Program Studi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin angkatan 2020. Saat ini saya sedang melakukan pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Pada kesempatan ini saya memohon kepada rekan-rekan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini.

**Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu:**

1. Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin di Banjarbaru yang berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) / tetap (meliputi level jabatan struktural, fungsional dan *non* struktural)
2. Karyawan tetap dimaksud bekerja di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Banjarmasin di Banjarbaru

**Petunjuk pengisian:**

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang ada
2. Berikan tanda pada jawaban yang anda pilih
3. **Jawablah pernyataan ini dengan jujur sesuai dengan keadaan anda**

**Terdapat empat alternatif pilihan jawaban yang disediakan, yaitu:**

1. Sangat Setuju = (SS)
2. Setuju = (S)
3. Tidak Setuju = (TS)
4. Sangat Tidak Setuju = (STS)

**Hal-hal yang menjadi privasi akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian sesuai kode etik psikologi**

Partisipasi rekan-rekan sangat berarti bagi penelitian ini. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Salam hangat,  
Siti Fatimah Azzahra

Nama lengkap :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Posisi saat ini :

No. Wa :

#### A. Skala Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dari atasan dengan efisien				
2	Saya selalu merasa tidak puas dengan kualitas kerja				
3	Saya yakin bahwa pekerjaan saya memuaskan atasan				
4	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan penuh perhatian				
5	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi				
6	Saya merasa puas ketika dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan				
7	Setiap hasil pekerjaan yang saya tangani sesuai target yang ditetapkan				
8	Tujuan yang ditetapkan perusahaan menjadi tanggung jawab saya dalam pekerjaan				
9	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan capaian yang harus dipenuhi				
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu				
11	Saya yakin tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja				
12	Saya menggunakan waktu istirahat dengan baik				

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
13	Saya mematuhi jadwal istirahat yang ditetapkan				
14	Saya pulang tepat sesuai jam kantor, kecuali saat lembur				
15	Saya tidak pulang sebelum waktunya				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
17	Saya merasa puas ketika saya selalu memberikan segalanya untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja				
18	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan				
19	Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif & efisien				
20	Saya yakin bisa bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan				
21	Saya merasa puas ketika bisa bekerja sendiri dan menjalankan tugas dengan baik				
22	Saya selalu berupaya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini				
23	Saya selalu berupaya untuk berinovasi dalam pekerjaan				
24	Saya merasa puas ketika dapat bekerja dalam tim dengan baik				
25	Saya bersedia dan siap berkontribusi sebagai anggota organisasi untuk kemajuan perusahaan				

**B. Skala Core Values AKHLAK**

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya secara konsisten memenuhi janji dan komitmen di tempat kerja				
2	Saya yakin telah mematuhi kontrak yang berlaku				
3	Saya merasa bangga dan bertanggung jawab pada tugas yang di amanahkan				
4	Saya berpegang teguh pada moral dan etika				
5	Saya yakin kompetensi saya berharga bagi perusahaan				
6	Saya selalu memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan				
7	Saya tidak suka membantu orang lain dalam pembelajaran				
8	Saya menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya				
9	Saya lebih cenderung mengikuti pendapat orang yang saya percaya				
10	Saya yakin bahwa dengan senyuman dan salam, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan				
11	Saya yakin setiap karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan				
12	Saya selalu berusaha menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan negara				
13	Saya teguh pada prinsip tidak akan mengorbankan diri untuk mencapai tujuan bersama				
14	Saya yakin dapat memberikan kontribusi positif pada citra perusahaan				



NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
15	Saya yakin pimpinan saya selalu membuat keputusan terbaik untuk perusahaan				
16	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja				
17	Saya selalu inisiatif saat bekerja				
18	Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena kurangnya keterampilan di era digital				
19	Saya khawatir bahwa memberikan kesempatan kepada semua orang akan menurunkan kualitas hasil kerja				
20	Saya mengerti bahwa kerja sama adalah kunci untuk mencapai hasil terbaik				
21	Saya yakin terdapat banyak cara kreatif dan inovatif untuk memanfaatkan sumber daya				

**Lampiran 13**  
**Tabulasi Data Kinerja Karyawan**

Responden	Kinerja Karyawan (Y)																									TOTAL
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Y1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90
Y2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
Y3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	76
Y4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	69
Y5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
Y6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
Y7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	93
Y8	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	91
Y9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
Y10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	95
Y11	3	2	4	2	1	3	3	2	3	2	4	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	47
Y12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	96
Y13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	86
Y14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98
Y15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	93
Y16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
Y17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	92
Y18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94
Y19	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	92
Y20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	93
Y21	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	90



Responden	Kinerja Karyawan (Y)																									TOTAL	
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Y47	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	92	
Y48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	97	
Y49	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93	
Y50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
Y51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	96	
Y52	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
Y53	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	83	
Y54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
Y55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
Y56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96	
Y57	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	88	
Y58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	
Y59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	87	
Y60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	92	
Y61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
Y62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
Y63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
Y64	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
Y65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	91	
Y66	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	86	
Y67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95	
Y68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	85	
Y69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
Y70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	87
Y71	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	90	

Responden	Kinerja Karyawan (Y)																									TOTAL
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Y72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	97
Y73	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	88
Y74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94
Y75	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	88
Y76	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
Y77	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	82
Y78	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	82
Y79	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	87
Y80	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
Y81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
Y82	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	83
Y83	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	66
Y84	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	78
Y85	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	89
Y86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	75
Y87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
Y88	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
Y89	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	81
Y90	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	83

**Lampiran 14**  
**Tabulasi Data *Core Values* AKHLAK**

Responden	Core Values AKHLAK (X)																					TOTAL
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	
X1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	72
X2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	64
X4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	58
X5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
X7	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	74
X8	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
X9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	82
X10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	79
X11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	43
X12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
X13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	71
X14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
X15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	74
X16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
X18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80
X19	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	75
X20	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77
X21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	73

Responden	Core Values AKHLAK (X)																					TOTAL
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	
X22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	72
X23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	69
X24	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	64
X25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
X26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	81
X27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	81
X28	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
X29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	81
X31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X32	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
X33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X35	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	72
X36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	82
X38	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
X39	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	74
X40	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	69
X41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82
X42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	82
X43	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
X44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83
X45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	82

Responden	Core Values AKHLAK (X)																				TOTAL	
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20		21
X47	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	76
X48	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	81
X49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	78
X50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
X52	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	65
X53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	69
X54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	81
X56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	81
X57	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	73
X58	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
X59	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	73
X60	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76
X61	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
X62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	82
X65	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
X66	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	73
X67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	80
X68	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	69
X69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	81
X70	1	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
X71	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	75



Responden	Core Values AKHLAK (X)																					TOTAL
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	
X72	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
X73	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	75
X74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	82
X75	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	74
X76	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	65
X77	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
X78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	73
X79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	79
X80	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
X81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
X82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	69
X83	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	57
X84	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	69
X85	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	74
X86	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	62
X87	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	77
X88	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	65
X89	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
X90	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	73

**Lampiran 15**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70817715
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>

**Lampiran 16**

**Uji Kolmogorov Smirnov Setelah Data Outlier Dikeluarkan**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.092
	Std. Deviation	3.70817715
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>

## Lampiran 17

## Uji Kolmogorov Smirnov dengan Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		87	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0920 017	
	Std. Deviation	3.320 96430	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.084	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.117 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.108
		Upper Bound	.125

## Lampiran 18

## Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * CVAKHLAK	Between Groups	(Combined)	3226.140	13	248.165	23.875	.000
		Linearity	3049.015	1	3049.015	293.337	.000
		Deviation from Linearity	177.125	12	14.760	1.420	.177
	Within Groups		758.779	73	10.394		
	Total		3984.920	86			

**Lampiran 19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>				
			CV AKHLAK	Unstandardized Residual
Spearman's rho	CVAKHLAK	Correlation Coefficient	1.000	-.124
		Sig. (2-tailed)	.	.251
		N	87	87
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.124	1.000
		Sig. (2-tailed)	.251	.
		N	87	87

**Lampiran 20**  
**Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian Kinerja Karyawan**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	87	25	100	62,5	12,5

**Lampiran 21**  
**Tabel Kategori Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Kategori Y</b>					
		Frequency	Percent %	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	8.0	8.0	8.0
	Tinggi	80	92.0	92.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

## Lampiran 22

Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian *Core Values* AKHLAK

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CV AKHLAK	87	21	84	52,5	10,5

## Lampiran 23

Tabel Kategori Variabel *Core Values* AKHLAK

Kategori X					
		Frequency	Percent %	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	14	16.1	16.1	16.1
	Tinggi	73	83.9	83.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

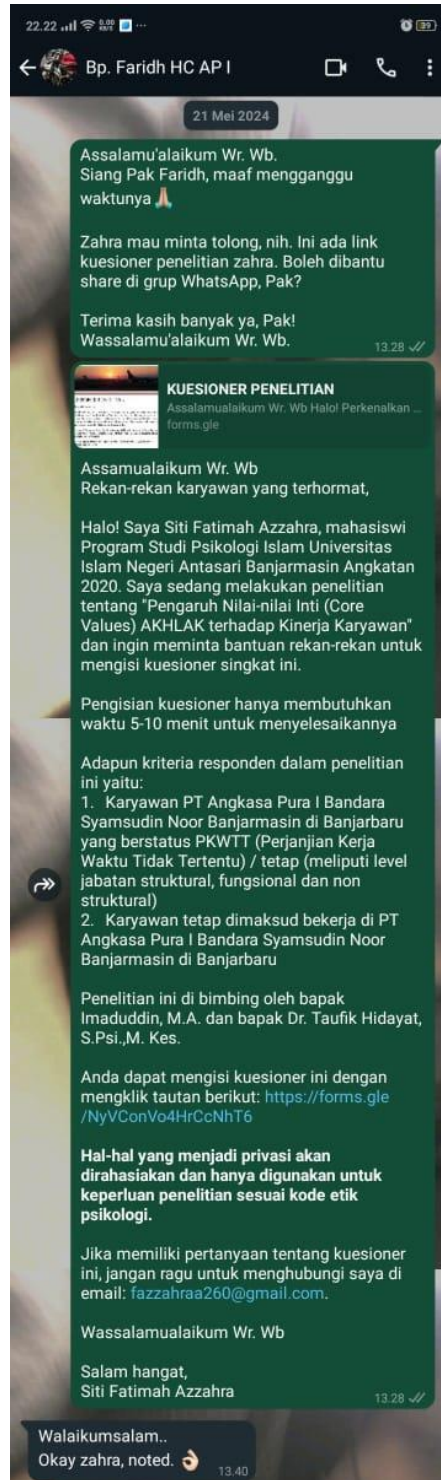
## Lampiran 24

## Hasil Uji Hipotesis

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4173.155	1	4173.155	612.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	578.661	85	6.808		
	Total	4751.816	86			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Cv AKHLAK						

## Lampiran 25

### Dokumentasi penyebaran kuesione Via *WhatsApp*



## Lampiran 26

### Dokumentasi *Google Form*

Siti Fatimah Azzahra - KUISIONER PENELITIAN

docs.google.com/forms/d/1Hah9ZccjKT7995\_bymM0Jcd4rsST8nAkNeON0pym8/edit

Siti Fatimah Azzahra - KUISIONER PENELITIAN

Semua perubahan telah disimpan di Drive

Pertanyaan Jawaban 120 Setelan Kirim

Bagian 1 dari 5

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Halo! Perkenalkan saya Siti Fatimah Azzahra mahasiswa Program Studi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin angkatan 2020. Saat ini saya sedang melakukan pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Pada kesempatan ini saya memohon kepada rekan-rekan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu:

Show desktop

10:28 PM 9/10/2024

## DAFTAR RIWAYAT HDUP

1. Nama Lengkap : Siti Fatimah Azzahra
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Tabalong, 23 November 2002
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Menikah
6. Alamat : Desa Kambitin, RT. 03, Kec. Tanjung, Kab.  
Tabalong, Kalimantan Selatan
7. No. HP/WA : 087779103182
8. Alamat E-Mail : [fazzahraa260@gmail.com](mailto:fazzahraa260@gmail.com)
9. Pendidikan : TK Dharma Santi (2008)  
SDN Kambitin (2014)  
SMPN 1 Tanjung (2017)  
MAN 1 Tabalong
10. Orang Tua
  - Ayah : Sutarman
  - Pekerjaan : Petani
  - Alamat : Desa Kambitin, RT. 03, Kec. Tanjung, Kab.  
Tabalong, Kalimantan Selatan
  - Ibu : Rusyida Erna
  - Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
  - Alamat : Desa Kambitin, RT. 03, Kec. Tanjung, Kab.  
Tabalong, Kalimantan Selatan
11. Saudara (jumlah saudara) : 1 (satu) orang

Banjarbaru, 23 November 2024

Penulis,

Siti Fatimah Azzahra