

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian adalah bagian dari suatu laporan atau karya ilmiah yang menjelaskan secara ringkas namun jelas mengenai karakteristik dan kondisi dari tempat atau area di mana penelitian dilakukan.

1. Sejarah PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Bandar Udara Syamsudin Noor di Banjarmasin merupakan salah satu bandara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I. Sejarah pengelolaan bandara ini oleh PT Angkasa Pura I bermula pada saat perusahaan tersebut mulai memperluas operasionalnya ke berbagai kota besar di Indonesia, termasuk Banjarmasin. Pada awalnya, PT Angkasa Pura I, yang didirikan pada tahun 1962 dengan nama PN (perusahaan negara) Angkasa Pura Kemayoran, hanya mengelola Bandara Kemayoran di Jakarta. Seiring waktu, perusahaan ini berkembang dan mengelola lebih banyak bandara, termasuk Bandara Syamsudin Noor di Banjarmasin.

Pengelolaan Bandara Syamsudin Noor di bawah PT Angkasa Pura I semakin diperkuat setelah perusahaan beralih status menjadi Persero pada tahun 1993, yang memungkinkan lebih banyak investasi dan pengembangan infrastruktur bandara. PT Angkasa Pura I telah berupaya meningkatkan fasilitas dan layanan di Bandara Syamsudin Noor untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pariwisata di Kalimantan Selatan.

Bandara ini telah mengalami beberapa kali renovasi dan perluasan, termasuk pembangunan terminal baru yang lebih modern untuk meningkatkan kapasitas penumpang dan kenyamanan. Saat ini, Bandara Syamsudin Noor berfungsi sebagai gerbang utama bagi wilayah Kalimantan Selatan dan sekitarnya, dengan berbagai penerbangan domestik.

2. Visi dan Misi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Adapun visi misi di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin adalah sebagai berikut:¹

a. Visi

Adapun visi dari perusahaan yaitu “Menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia”

b. Misi

Sedangkan, misi dari perusahaan tersebut adalah:

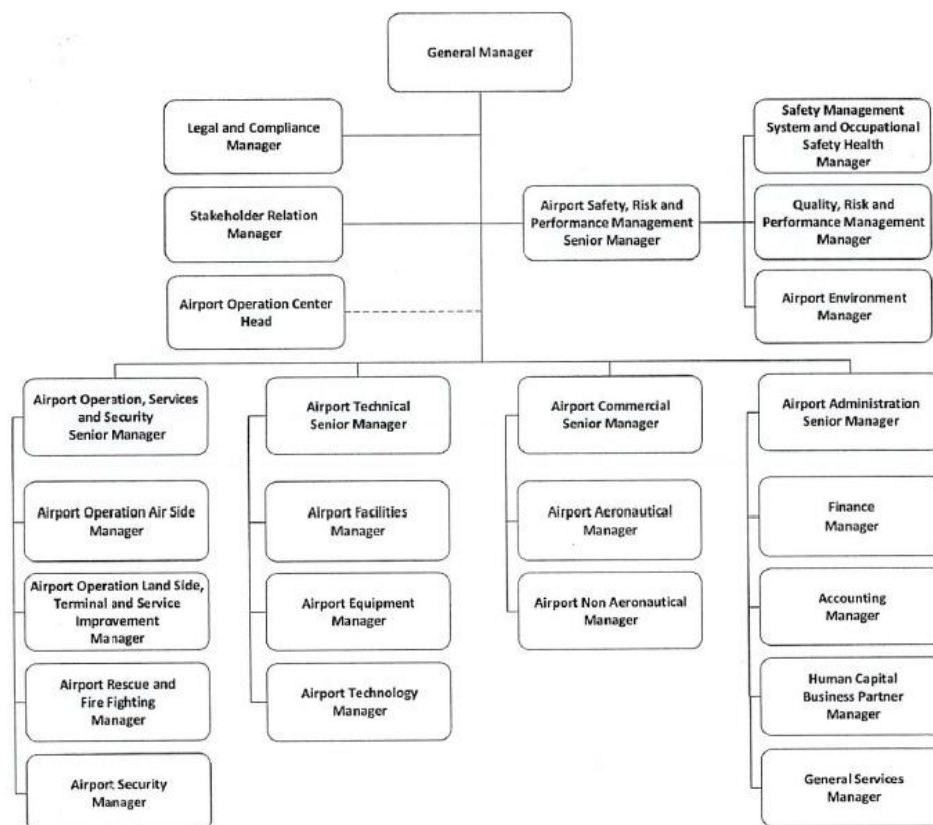
- 1) Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik;
- 2) Meningkatkan nilai pemangku kepentingan;
- 3) Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi;
- 4) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi;

¹ “PT Angkasa Pura I,” diakses 12 Juli 2024, <https://ap1.co.id/id/about/visi-misi>.

- 5) Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan *stakeholder* melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul;
- 6) Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Struktur organisasi diilustrasikan secara visual pada Gambar 4.1 yang terdapat di bawah ini.



Sumber : PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin (2024)

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI

B. Proses Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan dengan memberikan skala kinerja karyawan dan *Core Values* AKHLAK dengan jumlah 120 responden sesuai kriteria yang telah ditentukan. Penyebaran skala dilakukan secara *online* melalui *WhatsApp* grup kepada karyawan dengan bantuan pihak *Human Capital* menggunakan media *Google Form*.

Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 21 Mei 2024 sampai 28 Juni 2024. Maka terhitung penyebaran kuesioner dilakukan sekitar 37 hari. Adapun rincian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

TABEL 4.1 PELAKSANAAN PENELITIAN

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
Minggu, 28 April 2024	Menghubungi <i>Professional Judgment I</i> (Ibu Shanty Komalasari, M. Psi., Psikolog)	Dilakukan menggunakan media <i>WhatsApp</i>
Jum'at 3 Mei 2024	Pelaksanaan <i>Professional Judgment I</i> (Ibu Shanty Komalasari, M. Psi., Psikolog)	Dilakukan dengan menggunakan dokumen
Selasa, 14 Mei 2024	Menghubungi <i>Professional Judgment II</i> , Pihak <i>Human Capital Business Partner Manager</i> (Bapak Muhammad Faridh Djamalilleil)	Dilakukan menggunakan media <i>WhatsApp</i>
Rabu, 15 Mei 2024	Bimbingan dari dosen untuk pelaksanaan <i>Professional Judgment</i> ke Perusahaan	Kampus I UIN Antasari Banjarmasin
Kamis, 16 Mei 2024	Pelaksanaan <i>Professional Judgment II</i> (Bapak Alfasyah) <i>Airport Administration Senior Manager</i>	Dilakukan dengan menggunakan dokumen

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
Selasa, 21 Mei 2024	Penyebaran skala penelitian secara <i>online</i>	Kuesioner menggunakan media <i>google form</i>
Jum'at 28 Juni 2024	Tabulasi dan Penolahan data	<i>SPSS Statistic 26</i>
Jum'at 5 Juli 2024	Analisi Data	<i>SPSS Statistic 26</i>
Selasa, 6 Agustus 2024	Menarik Kesimpulan	<i>SPSS Statistic 26</i>

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian adalah bagian dari proses penelitian yang menunjukkan hasil pengujian terhadap alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji instrumen ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut valid dan reliabel, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen merupakan aspek krusial dalam suatu penelitian. Validitas mencerminkan tingkat akurasi dan kesesuaian instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen dapat melaksanakan fungsinya.² Uji validitas yang dilakukan dengan sebanyak 30 orang yang bukan menjadi responden penelitian. Validitas instrumen penelitian ini diuji dengan memanfaatkan metode korelasi Pearson. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan melalui program SPSS 26.0 for Windows. Kriteria yang digunakan untuk

² Slamet Widodo dkk., “*Buku Ajar Metode Penelitian*” (Paangkalpinang: CV Science Techno Direct Perum Korpri, 2023), hal. 53.

menentukan validitas instrumen adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) = 28 ($n-2$, dengan $n = 30$).

Instrumen dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh (r hitung) lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas Instrumen skala kinerja karyawan dan *Core Values* AKHLAK penelitian ini adalah sebagai berikut.

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Kualitas	a. Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja b. Ketelitian dalam bekerja	1 (0,642) 2 (0,652) 3 (0,737) 4 (0,628) 5 (0,641) 6 (0,661)	6
2	Kuantitas	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengann target yang ditetapkan	7 (0,726) 8 (0,642) 9 (0,697)	3
3	Ketepatan waktu	a. Ketepatan jam hadir b. Penggunaan waktu istirahat c. Ketepatan jam pulang	10 (0,517) 11 (0,818) 12 (0,796) 13 (0,802) 14 (0,559) 15 (0,497)	6
4	Efektivitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	16 (0,627) 17 (0,551) 18 (0,753) 19 (0,701)	4
5	Kemandirian	Kemampuan bekerja tanpa bantuan dari pengawas atau atasan	20 (0,673) 21 (0,714) 25 (0,609)	3

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
6	Komitmen	Kesediaan dan kontribusi untuk tetap menjadi anggota organisasi	22 (0,500) 23 (0,749) 24 (0,643)	3
Jumlah				25

(Sumber : Data Primer, 2024)

TABEL 4.3 HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL *CORE VALUES* AKHLAK

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Amanah	Berintegritas (memenuhi janji/komitmen bertanggung jawab dan beretika)	1 (0,655) 2 (0,656) 3 (0,757) 4 (0,659)	4
2	Kompeten	Menjaga kualitas, terus belajar, dan membantu orang lain belajar	5 (0,711) 6 (0,568) 7 (0,713)	3
3	Harmonis	Bertoleransi, membangun lingkungan kerja yang kondusif dan peduli	8 (0,720) 9 (0,487) 10 (0,664) 11 (0,733)	4
4	Loyal	Menjaga nama baik, berdedikasi untuk tujuan yang lebih besar dan setia pada organisasi	12 (0,671) 13 (0,727) 14 (0,713) 15 (0,633)	4
5	Adaptif	Siap menghadapi ketidakpastian, nerisiatif (propokatif) dan inovatif	16 (0,452) 17(0,540) 18 (0,564)	3
6	Kolaboratif	Bekerjasama, berkolaborasi lintas group dan memberdayakan SDM (<i>empowering</i>)	19 (0,645) 20 (0,589) 21 (0,443)	3
Jumlah				21

(Sumber : Data Primer, 2024)

Hasil analisis validitas instrumen yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas. Nilai koefisien korelasi item-total terkoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*)

pada setiap item lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) 28, yaitu 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Konsistensi suatu instrumen penelitian menjadi aspek krusial yang harus dipastikan sebelum instrumen tersebut digunakan. Reliabilitas, dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten meskipun digunakan secara berulang.³ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Mengacu pada pandangan Sugiyono, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan koefisien reliabilitas minimal 0,6. Dengan demikian, instrumen yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* di bawah 0,6 dinilai tidak reliabel dan perlu dilakukan perbaikan sebelum digunakan untuk mengumpulkan data.⁴ Berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian:

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,944	25	Reliabel
2	<i>Core Values</i> AKHLAK (X)	0,920	21	Reliabel

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

³ Widodo dkk, Slamet Widodo dkk., "*Buku Ajar Metode Penelitian*" hal. 60 .

⁴ Sugiyono, "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*". hal 220

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu kinerja karyawan dan core values AKHLAK, memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,06. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

D. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis data merupakan suatu tahapan krusial dalam pengolahan informasi, di mana data diolah secara sistematis untuk mengekstrak insight berharga yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil dari proses analisis ini nantinya akan menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan dan mengambil keputusan yang tepat dan efektif.

1. Gambaran Responden Penelitian

Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja dengan 90 responden adalah sebagai berikut:

TABEL 4.5 KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

No	Faktor	Kategori	Jumlah	%	Total
1	Jenis kelamin	a. Laki-laki	69	76,7%	90
		b. Perempuan	21	23,3 %	
2	Usia	a. 25-30	48	53,4%	90
		b. 31-40	12	13,3%	
		c. > 40	30	33,3%	
3	Masa kerja	a. 0-6 tahun	16	17,8%	90
		b. 7-12 tahun	46	51,1%	
		c. 13-18 tahun	15	16,7%	
		d. Lebih dari 18 tahun	13	14,4%	

(Sumber : Data Primer, 2024)

Berdasarkan jumlah responden yang diharapkan sesuai dengan kategori yang diharapkan penulis, penulis menyebar skala dengan secara online atau melalui *link google form* dengan bantuan pihak *Human Capital*.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dari total 90 responden, mayoritas merupakan laki-laki, yakni sebanyak 69 orang atau sekitar 76,7% dari total responden. Sedangkan sisanya berjumlah adalah 21 orang adalah perempuan, yang merupakan 23,3% dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, dari total 90 responden, kelompok usia 25-30 tahun mendominasi dengan jumlah 48 orang atau 53,4% dari keseluruhan responden. Kelompok usia di atas 40 tahun berada di posisi kedua dengan 30 orang, mewakili 33,3% dari total responden. Sedangkan kelompok usia 31-40 tahun terdiri dari 12 orang, yang merupakan 13,3% dari keseluruhan responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 25-30 tahun, diikuti oleh responden yang berusia di atas 40 tahun, dan yang paling sedikit adalah responden berusia 31-40 tahun.

Dan karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja, dari total 90 responden, kelompok dengan masa kerja 7-12 tahun merupakan mayoritas, terdiri dari 46 orang atau 51,1% dari keseluruhan responden. Kelompok dengan masa kerja 0-6 tahun, berada di posisi kedua dengan 16 orang atau 17,8%. Kelompok dengan masa kerja 13-18 tahun sebanyak 15 orang yang merupakan

16,7% dari keseluruhan responden . Diikuti responden dengan masa kerja >18 tahun yaitu 13 responden atau sebanyak 14,4%.

2. Gambaran Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai karakteristik data yang telah dikumpulkan. Metode ini berfokus pada pengolahan dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau indikator statistik lainnya, tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi.

a. Analisis Data Kinerja Karyawan

Gambaran intensitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.6 DISTRIBUSI JAWABAN KINERJA KARYAWAN

No	Aspek	STS	TS	S	SS	Total Responden
1	Kualitas	2 0,22%	9 12,6%	47 54,0%	29 33,3%	87
2	Kuantitas	3 0,34%	3 0,34%	44 50,5%	37 42,5%	87
3	Ketepatan waktu	4 0,45%	10 11,4%	34 39%	39 44,8%	87
4	Efektifitas	3 0,34%	8 0,91%	42 48,2%	34 39%	87
5	Kemandirian	3 0,34%	6 0,68%	41 47,1%	37 42,5%	87
6	Komitmen	3 0,34%	8 0,91%	26 29,8%	50 57,4%	87

(Sumber : Data Primer, 2024)

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- S : Setuju

SS : Sangat Setuju
% : Persentase

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa 57,4% dari karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap kontribusi mereka dalam organisasi, 54,0% karyawan merasa bahwa kualitas pekerjaan yang mereka lakukan sudah mencukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan 48,2% karyawan setuju bahwa efektivitas kerja mereka sudah berada pada tingkat yang diharapkan.

Untuk menentukan kategori atau tingkatan dari setiap variabel, penulis menggunakan rumus tertentu sebagai acuan sebagai berikut:⁵

Tinggi : $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Keterangan :

X : Skor subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar deviasi

Untuk mendapatkan nilai nilai Range, Mean,Median dan Standar Deviasi di gunakan rumus sebagai berikut.

Range : $X_{\max} - X_{\min}$

Mean : $\frac{X_{\max} + X_{\min}}{2}$

SD : $\frac{\text{Range}}{6}$

6 : Kurva normal

⁵ “Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS - Semesta Psikometrika,” diakses 27 Juli 2024, <https://www.semestapsikometrika.com/2018/07/membuat-kategori-skor-skala-dengan-spss.html>.

Hasil analisis deskriptif penelitian pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

X min	: 25
X max	: 100
Range	: $100 - 25 = 75$
Mean	: $\frac{100+25}{2} = 62,5$
SD	: $\frac{75}{6} = 12,5$

Keterangan:

Xmin	: Jumlah jawaban subjek paling rendah, yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah 25, karna ada 25 pernyataan
X max	: Jumlah jawaban subjek paling tinggi, yaitu 4, maka skor yang didapatkan adalah kategori x pernyataan ($4 \times 25 = 100$)
Kategori	: 4 (SS,S,TS,STS)

TABEL 4.7 DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN KINERJA KARYAWAN

Descriptive Statistics					
	N	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	87	25	100	62,5	12,5

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Berdasarkan hasil analisis data kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 62,5 dengan standar deviasi 12,5. Dengan mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tiga

kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut disajikan hasil pengelompokan kinerja karyawan berdasarkan kategori tersebut.

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} & : (62,5 + 12,5) \leq 75 \\ \text{Sedang} & : (62,5 - 12,5) \leq X < (62,5 + 12) \\ & : 50 \leq 75 \\ \text{Rendah} & : X < (62,5 - 12,5) \\ & : X < 50 \end{aligned}$$

Setelah mendapat kategori tinggi, sedang dan rendah, berikut adalah hasil jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan.

TABEL 4. 8 KATEGORI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

		Kategori Y			
		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	

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

Dari hasil rata-rata yang diperoleh pada tabel 4.7, dan analisis pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa mayoritas karyawan, yaitu 80 responden (92.0%), memiliki kinerja yang masuk dalam kategori "Tinggi". Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebanyak 7 responden

(8.0%) memiliki kinerja yang berada pada tingkat "Sedang". Kinerja pada tingkat ini sebagian besar dipengaruhi oleh aspek kuantitas, di mana beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan dalam hal volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Faktor-faktor seperti beban kerja, manajemen waktu, atau efisiensi dalam menyelesaikan tugas bisa menjadi penyebab mengapa kinerja mereka belum optimal. Oleh karena itu, aspek kuantitas ini perlu mendapat perhatian lebih agar kinerja keseluruhan dapat ditingkatkan.

a. Analisis Data Core Values AKHLAK

Gambaran intensitas *Core Values* AKHLAK dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.9 DISTRIBUSI JAWABAN TENTANG CORE VALUES AKHLAK

No	Aspek	STS	TS	S	SS	Total Responden
1	Amanah	3 0,34%	4 0,45%	40 45,9%	40 45,9%	87
2	Kompeten	17 19,5%	25 28,7%	21 24,1%	24 27,5%	87
3	Harmonis	16 18,3%	15 17,2%	27 31,0%	29 33,3%	87
4	Loyal	6 0,68%	9 1,03%	36 41,3%	36 41,3%	87
5	Adaptif	5 0,57%	20 22,9%	24 27,5%	38 43,6%	87
6	Kolaboratif	5 0,57%	4 0,45%	33 37,9%	45 51,7%	87

(Sumber : Data Primer, 2024)

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju
 % : Persentase

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa 51,7% dari karyawan menunjukkan bahwa nilai bekerja sama atau berkolaborasi diimplementasikan dengan baik dalam organisasi. Sebanyak 45,9% karyawan merasa bahwa dapat berkomitmen dan memenuhi tanggung jawab dalam bekerja, dan sebanyak 43,6% karyawan mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan organisasi.

Untuk menentukan kategori atau tingkatan dari setiap variabel, penulis biasanya menggunakan rumus tertentu sebagai acuan sebagai berikut.

Tinggi : $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Keterangan :

X : Skor Subjek
 Mean : rata-rata
 SD : Standar deviasi
 SD : Standar deviasi

Untuk mendapatkan nilai nilai Range, Mean, Median dan Standar Deviasi di gunakan rumus sebagai berikut.

Range : $X_{\max} - X_{\min}$
 Mean : $\frac{X_{\max} + X_{\min}}{2}$
 SD : $\frac{\text{Range}}{6}$
 6 : Kurva normal

Berikut disampaikan pemaparan mengenai hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan.

$$\begin{aligned} X \text{ min} & : 21 \\ X \text{ max} & : 84 \\ \text{Range} & : 84 - 21 = 63 \\ \text{Mean} & : \frac{84+21}{2} = 52,5 \\ \text{SD} & : \frac{63}{6} = 10,5 \end{aligned}$$

Keterangan:

- Xmin : Jumlah jawaban subjek paling rendah, yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah 21, karna ada 21 pernyataan
- X max : Jumlah jawaban subjek paling tinggi, yaitu 4, maka skor yang didapatkan adalah kategori x pernyataan (4 x 21 = 84)
- Kategori : 4 (SS,S,TS,STS)

TABEL 4.10 DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

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

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap skala kinerja *Core Values* AKHLAK, diperoleh nilai rata-rata sebesar 52,5 dengan standar deviasi 10,5. Dengan mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, subjek penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut disajikan hasil kategorisasi subjek penelitian.

Tinggi	: $(52,5 + 10,5) \leq 63$
Sedang	: $(52,5 - 10,5) \leq X < (52,5 + 10,5)$: $42 \leq 63$
Rendah	: $X < (52,5 - 10,5)$: $X < 42$

Setelah mendapat kategori tinggi, sedang dan rendah, berikut adalah hasil jawaban dari responden pada variabel *Core Values* AKHLAK.

TABEL 4. 11 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	

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Dari hasil analisis di atas, sebanyak 73 orang atau (83,9%) dari karyawan berada dalam kategori “Tinggi” dalam penerapan *Core Values* AKHLAK. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan secara konsisten mempraktikkan nilai-nilai inti AKHLAK dalam pekerjaan mereka. Nilai-nilai seperti Amanah (integritas), Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif tercermin kuat dalam perilaku dan kinerja karyawan, yang mendukung budaya kerja positif dan tujuan organisasi. Sebanyak 14 karyawan (16.1%) berada dalam kategori "Sedang". Kinerja mereka pada tingkat ini dipengaruhi oleh aspek Amanah, yang tampaknya masih memerlukan perhatian lebih. Kemungkinan, sebagian karyawan belum

sepenuhnya menerapkan nilai Amanah dengan optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat mencakup komitmen, tanggung jawab, atau kejujuran dalam bekerja, yang perlu diperkuat agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis statistik parametrik, diperlukan tahapan pengujian asumsi untuk menjamin bahwa data yang digunakan memenuhi sejumlah syarat tertentu. Pengujian ini bertujuan untuk memvalidasi data sehingga hasil analisis statistik yang dilakukan memiliki tingkat keakuratan dan validitas yang tinggi.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* Test dengan dua metode, yaitu *Asymptotic Only* dan *Monte Carlo*. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan lebih besar dari 0.05. Berikut disajikan tabel hasil uji normalitas yang telah dilakukan.

TABEL 4.12 HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGROV-SMIRNOV

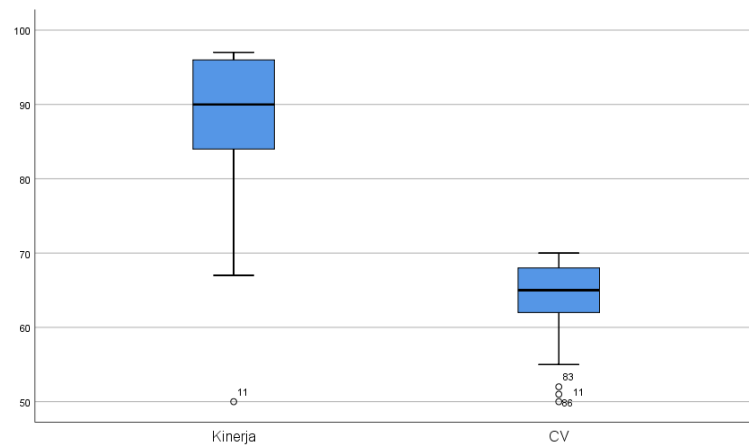
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70817715
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Tabel 4.12 menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa residual dari model regresi tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan belum memenuhi asumsi kenormalan dan perlu dilakukan perbaikan sebelum digunakan untuk analisis lebih lanjut. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menghilangkan data outlier yang dapat mempengaruhi distribusi data. Outlier merupakan data dengan nilai ekstrim yang menyimpang jauh dari observasi lainnya.⁶ Identifikasi outlier dalam penelitian ini dilakukan secara visual melalui pemeriksaan Box Plot yang disajikan pada gambar berikut.

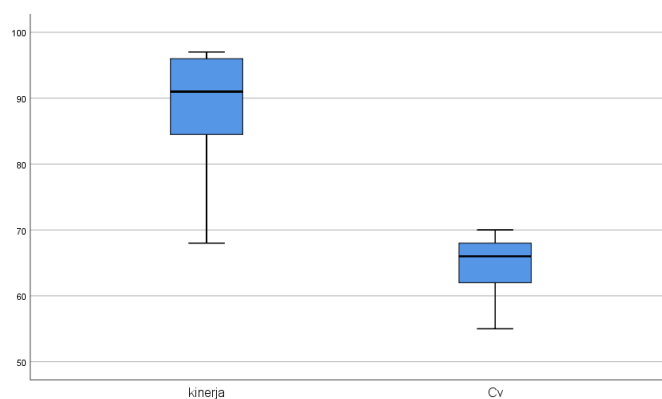
⁶ Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25” (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hal 40.



(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

GAMBAR 4.2 DISTRIBUSI DATA DALAM BOX PLOT

Dilihat dari hasil gambar 4.2 di atas terdapat data outlier pada kedua variabel, yaitu variabel Kinerja Karyawan dan *Core Values* AKHLAK. Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat data outlier pada data ke 11. Dan pada variabel *Core Values* AKHLAK terdapat data outlier pada data ke 86, 83 dan 11 sehingga semua data (3 data) tersebut dibuang dan diuji kembali sebagai berikut.



(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

GAMBAR 4.3 DISTRIBUSI DATA DALAM BOX PLOT SETELAH DI OUTLIER

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam gambar 4.3, tidak tampak adanya data *outlier*, sehingga sebanyak 3 data telah dihapus dari analisis. Penghapusan data ini dilakukan untuk menghilangkan potensi gangguan atau ketidaksesuaian yang mungkin mempengaruhi hasil analisis, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat diandalkan.

TABEL 4.13 HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGROV-SMIRNOV
SETELAH DATA OUTLIER DIKELUARKAN

	N	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0920017
	Std. Deviation	3.32096430
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-
		.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

Tabel 4.13 memperlihatkan hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov setelah membuang 3 data ekstrim. Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.002, hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan, yang berarti distribusi *unstandardized residual* masih tidak normal.

Untuk memenuhi syarat uji asumsi klasik pada Uji Normalitas, dengan nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan *monte carlo* sebagai alternatif Uji Normalitas. Berikut adalah hasil uji *monte carlo*.

TABEL 4.14 HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGROV-SMIRNOV *MONTE CARLO*

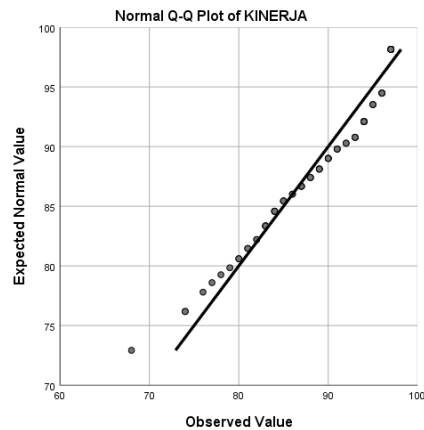
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		87	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0920017	
	Std. Deviation	3.32096430	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.084	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.117 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.108
		Upper Bound	.125

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

Tabel 4.14. menyajikan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode *Monte Carlo*. Dapat diamati bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,117, nilai ini lebih besar dari 0,05 yang ditetapkan dalam Uji Normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah memenuhi syarat normalitas dan berdistribusi normal.

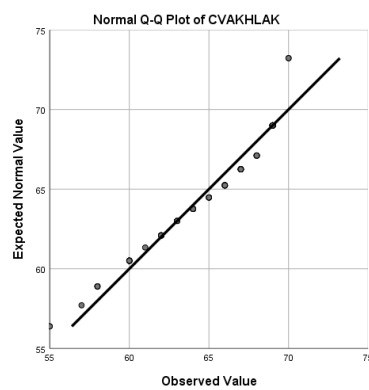
Untuk lebih menguatkan hasil di atas, maka dilakukan uji lebih lanjut melalui QQ plot (Quantile-Quantile plot).



(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

GAMBAR 4.4 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN QQ PLOT OF INTENSITAS PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Pada gambar hasil uji Q-Q plot untuk variabel Y atau Kinerja Karyawan sebagian besar titik skor berada dekat dengan garis lurus diagonal dengan beberapa penyimpangan kecil.



(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

GAMBAR 4.5 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN QQ PLOT OF INTENSITAS PADA VARIABEL CORE VALUES AKHLAK

Pada gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa q-q untuk variabel X atau *Core Values* AKHLAK sebagian besar titik skor berada dekat dengan garis lurus diagonal. Dari q-q plot variabel X dan Y di atas dapat disimpulkan bahwa hasil grafik q-q plot menunjukkan distribusi data yang normal.

Berdasarkan Uji Kalmogrov-Smirnov dengan Monte Carlo, Box Plot dan q-q plot menyatakan bahwa hasil Uji Normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel atau lebih bersifat linier. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah dengan melihat *Deviation From Linierity*. Jika nilai signifikan pada *Linearty* lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berhubungan linier. Uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.15 HASIL UJI LINIERITAS

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * CVAKHLAK	Between (Combined) Groups	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			

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Tabel 4.15 menunjukkan nilai *Deviation From Linierity* sebesar 0,177 yaitu nilai signifikansi > dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Core Values* AKHLAK dan dengan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi, penting untuk memastikan asumsi *heteroskedastisitas*, yaitu varian residual yang konstan antar pengamatan. Ketidakkonsistenan varian residual, atau *heteroskedastisitas*, dapat mempengaruhi validitas hasil estimasi. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan uji *heteroskedastisitas* menggunakan uji korelasi Spearman's rho untuk mengidentifikasi adanya *heteroskedastisitas*. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditetapkan, yaitu 5% ($\alpha=0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *heteroskedastisitas* dalam model. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka terindikasi adanya *heteroskedastisitas*. Hasil uji *heteroskedastisitas* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.16.

TABEL 4.16 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations				
			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

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 *for windows*, 2024)

Berdasarkan hasil uji Spearman Rho di atas, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) *Core Values* AKHLAK sebesar 0.251, nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya antara variabel *Core Values* AKHLAK dengan *Unstandardized Residual* tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Metode ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Artinya, setiap perubahan pada variabel bebas (X) akan mengakibatkan perubahan pada variabel terikat (Y) dengan pola yang tetap. Untuk memperjelas hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, berikut disajikan tabel yang merangkum temuan-temuan penting.

TABEL 4.17 PERSAMAAN REGRESI X-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.494	4.492		2.336	.022
	CVAKHLAK	1.039	.064	.870	16.241	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 10.494 + 1,039 X$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

X : *Core Values* AKHLAK

β : Koefisien Regresi

Berdasarkan table 4.17 nilai konstan atau α sebesar 10,49 dan nilai Koefisien regresi atau β sebesar 1,039. Sehingga berdasarkan rumus di atas dapat diartikan

$\alpha = 10.494$ artinya jika *Core Values* AKHLAK (X) bernilai nol (0) maka, Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 10.494

$\beta = 1,039$ artinya jika *Core Values* AKHLAK (X) meningkat sebesar satu satuan maka, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,039

Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *Core Values* AKHLAK dengan Kinerja Karyawan, semakin besar nilai *Core Values* AKHLAK maka makin meningkat nilai Kinerja Karyawan.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah langkah dalam penelitian statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis) tentang populasi berdasarkan data sampel.

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji T ini pada *output* SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.18 HASIL UJI T

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.494	4.492		2.336	.022
	CVAKHLAK	1.039	.064	.870	16.241	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai *t* hitung sebesar 16.241 Dengan α (α) = 0,05 dan derajat kebebasan *t* tabel dengan menggunakan *degree of freedom*:

$$df = n - 2 \text{ (dimana } n = \text{jumlah sampel)}$$

$$df = 87 - 2 = 85$$

Dengan $df = 85$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,988 sementara *t* hitung 16,241, sehingga *t* hitung > *t* tabel (16,241 > 0,677), dan dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari pada nilai signifikansi yang seharusnya yaitu 0,05 (0,000 < 0,05).

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut

TABEL 4.19 HASIL UJI F

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

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Berdasarkan *output* SPSS di atas, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 612,999. Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Untuk menghitung nilai *df* (derajat kebebasan):

- df untuk regresi (model) = 1 (karena hanya ada satu variabel independen, yaitu *Core Values* AKHLAK).
- df untuk residual (error) = $n - k - 1 = 87 - 1 - 1 = 85$ (di mana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen).

Dengan $df = 1$ (model) dan $df = 85$ (residual), serta tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, di peroleh nilai F tabel sebesar 3,95 dan F hitung sebesar 612,999, sehingga dapat dikatakan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($612,999 > 3,95$) dan melihat dari nilai signifikansi yaitu nilai $p < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t dan uji F, *Core Values* AKHLAK terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 pada kedua uji tersebut, serta statistik uji t yang lebih besar dari angka pembanding (nilai t tabel) dan statistik uji F yang lebih besar dari angka pembanding (nilai F tabel). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti *Core Values* AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model regresi. Koefisien determinasi dinyatakan dalam R^2 (R Square), dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1.

$R^2 = 0$: Variabel independen sama sekali tidak menjelaskan variabilitas variabel dependen.

$R^2 = 1$: Variabel independen sepenuhnya menjelaskan variabilitas variabel dependen.

TABEL 4.20 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.753	4.72665
a. Predictors: (Constant), CVAKHLAK				
b. Dependent Variable: kinerja				

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 26 for windows, 2024)

Berdasarkan output di atas di dapatkan nilai pada R Square sebesar 0,756, yang artinya pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6%, sedangkan sisanya yaitu 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

1. 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 *tabel* pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,98552. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat Amanah dengan kinerja karyawan.⁷ 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

⁷ Devitasary Rahma Mut Mutiah, “Pengaruh Penerapan Nilai Akhlak (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023), hal. 80-81.

berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.⁸ 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.⁹ 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

⁸ Devi Nandalia dan Maulidiah Amalina Rizqi, "Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. No 2 (2023): hal. 2684-7841.

⁹ Surya Dharma, "*Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*" (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2013), hal. 25-27.

perilaku kerja yang sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi. Penerapan ini secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dengan mendorong perilaku yang selaras dengan arah perusahaan.¹⁰

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.¹¹ 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.

¹⁰ Helsa Evania Prastowo dan Fandy Suhariyadi, “Implementasi ‘Akhlak’ Dalam Nilai Budaya dan Perilaku Organisasi: Intervensi Penurunan dan Penyelarasan Nilai Budaya Pada Perusahaan BUMN,” *Psikostudia Jurnal Psikologi* 12, no.12 (2023).

¹¹ “*Pengertian Dan Contoh Akhlak Dalam Islam*,” Fakultas Agama Islam UMSU (blog), 13 Juli 2023, <https://fai.umsu.ac.id/pengertian-dan-contoh-akhlak-dalam-islam/>.

2. 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 Risqi Amalia (2020), 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%).¹² 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” 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 (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹³

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

¹² Nurul Mutiara Risqi Amalia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman,” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2020, Hal. 623-634.

¹³ Santosa Budi Raharjo, Usran Masahere, dan Wahyu Widodo, “Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur,” *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 4, no. 1 (2023): hal. 143-156.

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 Anugrahadi dan Ari Prasetyo, kinerja seorang Muslim dinilai dari niat bekerja karena Allah dan penerapan syariah secara *kaffah* dalam bekerja.¹⁴ 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.

¹⁴ Yoga Dwi Anugrahadi Dan Ari Prasetyo, "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, No. 11 (2019): 2252–71.

3. 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 (α) 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, 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.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Proses pengumpulan data: Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, tidak dilakukan secara langsung oleh penulis, melainkan melalui perantara pihak Human Capital (HC) perusahaan.
2. Keterbatasan Variabel Penelitian: Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap Kinerja Karyawan. Faktor-faktor lain yang juga mungkin mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, manajemen, dan faktor eksternal lainnya, tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.
3. Keterbatasan Waktu dan Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan pada waktu dan tempat yang spesifik, yaitu di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin pada tahun 2024. Hasil penelitian mungkin tidak berlaku di waktu atau lokasi yang berbeda, sehingga

generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati.

4. Metode Pengujian Asumsi Klasik: Meskipun telah dilakukan uji Normalitas dengan metode Monte Carlo untuk mengatasi masalah distribusi data yang tidak normal, hasil ini tetap memiliki keterbatasan. Uji Monte Carlo sendiri memiliki keterbatasan, dan hasilnya mungkin berbeda jika dilakukan pengujian dengan metode atau alat statistik lainnya.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak responden, memasukkan variabel tambahan, serta menggunakan metode pengumpulan data dan analisis yang lebih beragam untuk menghasilkan hasil yang lebih komprehensif dan akurat.