

**HUBUNGAN ANTARA NILAI DASAR  
BERORIENTASI PELAYANAN, AKUNTABEL,  
KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF DAN  
KOLABORATIF DENGAN KINERJA PEGAWAI  
DALAM RANGKA PELAKSANAAN *CORE VALUES*  
BERAKHLAK DI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN BANGKA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :  
FADIA IKA SAFITRI  
NIM. 07011282126143**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA 2024**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA NILAI DASAR BERORIENTASI  
PELAYANAN, AKUNTABEL, KOMPETEN, HARMONIS,  
LOYAL, ADAPTIF DAN KOLABORATIF DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DALAM RANGKA PELAKSANAAN *CORE  
VALUES* BERAKHLAK DI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN BANGKA**

## SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

**FADIA IKA SAFITRI  
NIM. 07011282126143**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 09 Desember 2024

**Pembimbing**

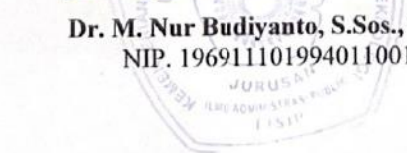
**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si**  
NIP. 196511171990031004



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001



## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**HUBUNGAN ANTARA NILAI DASAR BERORIENTASI  
PELAYANAN, AKUNTABEL, KOMPETEN, HARMONIS,  
LOYAL, ADAPTIF DAN KOLABORATIF DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DALAM RANGKA PELAKSANAAN *CORE VALUES*  
BERAKHLAK DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN  
BANGKA**

Skripsi

Oleh :

**FADIA IKA SAFITRI**

07011282126143

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 20 Desember 2024

Pembimbing :

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004

Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. Nengyanti, M.Hum  
NIP. 196704121992032002  
2. Riza Adelia Suryani, M.Si  
NIP. 198902222023212044

Tanda Tangan



Mengetahui,



Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Fadia Ika Safitri  
NIM : 07011282126143  
Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan antara Nilai Dasar Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai dalam Rangka Pelaksanaan *Core Values* BerAKHLAK di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatukan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Indralaya, 09 Desember 2024



  
Fadia Ika Safitri  
NIM.07011282126143

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Ilmu adalah Cahaya yang akan Menerangi Hati dan Hidup."

— Ali bin Abi Thalib

*"The Journey of a Thousand Miles Begins with One Step."*

— Lao Tzu

Dengan Cinta dan Dedikasi, Saya Hadirkan Penelitian Ilmiah ini  
Sebagai Wujud Langkah Perjuangan dari Perjalanan Menuju Impian Saya.

Bismillahirrahmanirrahim, dengan Ridho  
Allah SWT Skripsi ini saya persembahkan  
kepada:

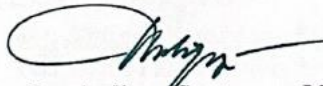
1. Kedua Orang Tua, yaitu Bapak Budiyanto dan Ibu Susilowati
2. Diri saya sendiri, Fadia Ika Safitri
3. Adik saya, Ririn Dwi Indria Risti
4. Keluarga Besar
5. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI
6. Seluruh Rekan Mahasiswa Administrasi Publik 2021
7. Almamater Kebanggaan Universitas Sriwijaya

## ABSTRACT

This study aims to measure the magnitude of the relationship: 1) Service Oriented Value with employee performance, 2) Accountable Value with employee performance, 3) Competent Value with employee performance, 4) Harmonious Value with employee performance, 5) Loyal Value with employee performance, 6) Adaptive Value with employee performance, 7) Collaborative Value with employee performance, 8) Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive and Collaborative Value with employee performance. Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive and Collaborative values together with employee performance. This research uses quantitative methods. The population in this study were 41 civil servants in the Bangka Regency DPRD Secretariat with a total sample of 37 people. The data collection technique used the questionnaire distribution method. The results indicate that employee performance is directly influenced by the core values of BerAKHLAK: service-oriented, accountable, loyal, and collaborative. Meanwhile, competent, harmonious, and adaptive values indirectly affect employee performance. Simultaneously, the relationship between the independent variables and employee performance accounts for 65.61%. The study suggests that achieving effective implementation of the BerAKHLAK core values requires an integrated approach that prioritizes enhancing the values of competence, harmony, and adaptability in relation to employee performance.

**Keywords :** Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative, Employee Performance, Core Values BerAKHLAK

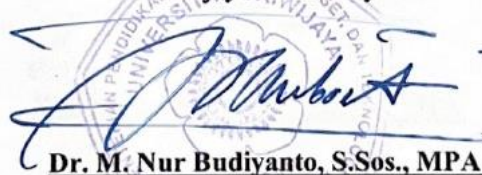
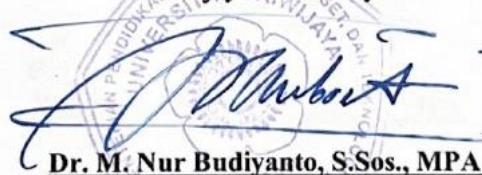
**Advisor**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si**  
NIP. 196511171990031004

**Indralaya, 09 December 2024**

**Chairman of the Public Administration Department  
Faculty of Social and Political Sciences  
Sriwijaya University**



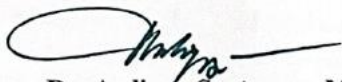
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRAK


Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya hubungan: 1) Nilai Berorientasi Pelayanan dengan kinerja pegawai, 2) Nilai Akuntabel dengan kinerja pegawai, 3) Nilai Kompeten dengan kinerja pegawai, 4) Nilai Harmonis dengan kinerja pegawai, 5) Nilai Loyal dengan kinerja pegawai, 6) Nilai Adaptif dengan kinerja pegawai, 7) Nilai Kolaboratif dengan kinerja pegawai, 8) Nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka dengan total sampel 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara langsung ditentukan oleh *core values* BerAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, loyal, dan kolaboratif. Untuk nilai-nilai kompeten, harmonis, dan adaptif memiliki hubungan dengan kinerja pegawai secara tidak langsung. Secara simultan, hubungan antara variabel tergantung dengan kinerja pegawai adalah 65,61%. Hasil penelitian ini menyarankan untuk mendapatkan hasil penerapan *core values* BerAKHLAK yang efektif maka harus dilaksanakan secara terpadu dengan mengutamakan peningkatan nilai-nilai kompeten, harmonis dan adaptif dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif, Kinerja Pegawai, *Core Values* BerAKHLAK

### Pembimbing

  
**Dr. Ardivan Saptawan, M.Si**  
NIP. 196511171990031004

Indralaya, 09 Desember 2024  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat serta karunia-Nya dalam bentuk kesehatan, keberkahan, kesempatan, kelancaran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Hubungan antara Nilai Dasar Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai dalam Rangka Pelaksanaan *Core Values* BerAKHLAK di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka". Shalawat serta salam tidak lupa saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan yang sempurna dalam kehidupan sehingga Penelitian Ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan tekad yang kuat, skripsi ini disusun bukan hanya untuk mencapai gelar Sarjana bagi penulis sendiri, tetapi juga untuk mempersembahkan gelar sarjana pertama bagi keluarga tercinta. Di balik setiap lembaran yang tertulis, tersimpan harapan besar bahwa skripsi ini menjadi langkah awal menuju impian yang diemban demi kebahagiaan dan kebanggaan orang tua tersayang. Menapak jalan menuju masa depan bukanlah hal yang mudah bagi penulis, begitu banyak suka dan duka, mimpi yang harus direlakan, dan rasa kecewa atas kegagalan. Namun, dengan segala proses jatuh dan bangkit yang menyertainya, penulis terus bertahan dan memperjuangkan doa yang tak pernah padam, menyelesaikan kewajiban sebagai Mahasiswa dan berkelana lebih jauh dalam menggapai cita-cita yang didambakan.

Penulis memahami bahwa penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan yang terus memberi dorongan semangat dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Kepada kedua orang tua tersayang, Bapak Budiyanto dan Ibu Susilowati, yang dengan cinta tanpa syarat, kesabaran yang mendalam, dan doa yang selalu terucap di setiap waktu, menjadi cahaya dan kekuatan di setiap langkah perjalanan saya. Tanpa lelah, mereka memberikan dukungan, semangat, dan pengorbanan yang tiada terbalas, menjadikan harapan mereka sebagai pendorong dan tujuan di setiap usaha yang saya lakukan.



2. Adik tercinta, Ririn Dwi Indria Risti, yang selalu menjadi sumber dukungan, hiburan, dan semangat bagi penulis dalam menghadapi setiap tantangan selama masa studi. Kehadiran adik selalu mampu menghilangkan rasa penat dan memberikan semangat baru bagi penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
6. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP.,S.H.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
7. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan dedikasi selama proses penyusunan Skripsi. Saya sangat menghargai setiap masukan dan saran yang Bapak berikan, yang telah membantu saya dalam menyempurnakan Penelitian Ilmiah ini.
8. Bapak Junaidi, S.IP., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang dengan penuh perhatian telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa studi.
9. Seluruh Dosen dan juga pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Melly Lionthina, S.KM., M.KM, selaku Kassubag TU & Kepegawaian.
11. Bapak Al Imran, S.STP., M.Si, selaku PJ. Sekretaris DPRD Kabupaten Bangka.
12. Segenap pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.
13. Sahabat dan teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan dan selalu setia menemani di setiap kondisi. Suka, duka, canda, dan tawa yang kalian hadirkan menjadi bagian tak tergantikan dari perjalanan hidup saya, serta menjadi saksi atas segala langkah yang saya tempuh untuk meraih satu demi satu impian yang dituju.

14. Tim RRQ Hoshi *for the incredible journey* di MPL *Season 14* dan M6 yang telah menjadi *moodbooster* di setiap pertandingan. Kehadiran kalian selalu menyemangati di saat-saat jenuh, serta berhasil membangkitkan semangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Kita sama-sama melalui perjalanan yang penuh suka dan duka, bagaimanapun hasilnya, yang terpenting kita telah berjuang dan berusaha.
15. Kunto Aji dan Payung Teduh dengan karya-karya kalian yang takkan pernah pudar. Musik kalian selalu menemani, menjadi sumber ketenangan, dan pelepas penat di setiap langkah perjalanan ini
16. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung dalam setiap langkah perjalanan penyusunan Skripsi.
17. *Last but not least, a heartfelt thank you to myself Fadia, the unwavering dreamer and relentless doer—who never gave up and kept pushing forward, no matter the odds. I love u soo many much <3.*

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyusunan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ini.

Indralaya, 05 Desember 2024

Fadia Ika Safitri  
NIM. 07011282126143

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1    Manfaat Teoritis.....	15
1.4.2    Manfaat Praktis .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori .....	16
2.1.1    Manajemen Sektor Publik.....	16
2.1.2    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3    Nilai Publik.....	17
2.1.4    Kinerja Pegawai.....	19
2.1.5    Core Values BerAKHLAK.....	23

2.1.6	Berorientasi Pelayanan .....	26
2.1.7	Akuntabel.....	27
2.1.8	Kompeten.....	28
2.1.9	Harmonis.....	29
2.1.10	Loyal .....	30
2.1.11	Adaptif .....	31
2.1.12	Kolaboratif.....	32
2.2	Penelitian Terdahulu .....	34
2.3	Kerangka Pemikiran .....	48
2.4	Hipotesis.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>54</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	54
3.2	Definisi Konseptual.....	54
3.3	Definisi Operasional.....	56
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	57
3.4.1	Data Primer .....	57
3.4.2	Data Sekunder.....	58
3.5	Populasi dan Sampel .....	58
3.5.1	Populasi.....	58
3.5.2	Sampel .....	59
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	61
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	63
3.8	Teknik Analisis Data .....	64
3.8.1	Uji Kualitas Data .....	65
3.8.2	Uji Statistik Deskriptif.....	67
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
3.8.4	Uji Hipotesis .....	69
3.8.5	Uji Model Regresi.....	71
3.9	Sistematika Penulisan.....	72

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian .....	74
4.1.1 Profil Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	74
4.1.2 Sejarah Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	75
4.1.3 Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka .....	77
4.1.4 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	78
4.1.5 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	79
4.1.6 Budaya Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	79
4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	80
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	82
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	82
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	84
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	85
4.3 Hasil Penelitian .....	86
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian .....	86
4.3.2 Uji Kualitas Data .....	89
4.3.3 Uji Statistik Deskriptif.....	91
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	106
4.3.5 Uji Hipotesis .....	110
4.3.6 Uji Model Regresi.....	117
4.4 Pembahasan.....	121
4.4.1 Hubungan Berorientasi Pelayanan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.....	121
4.4.2 Hubungan Akuntabel dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	121

4.4.3	Hubungan Kompeten dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	128
4.4.4	Hubungan Harmonis dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	130
4.4.5	Hubungan Loyal dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	132
4.4.6	Hubungan Adaptif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	134
4.4.7	Hubungan Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	136
4.4.8	Hubungan antara Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.....	138
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>		<b>143</b>
5.1	Kesimpulan.....	143
5.2	Saran.....	145
5.2.1	Saran Teoritis .....	145
5.2.2	Saran Praktis .....	146
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>147</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>155</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia .....	3
Gambar 1. 2 Core Values BerAKHLAK .....	5
Gambar 1. 3 Kuadran Kinerja Pegawai.....	9
Gambar 4. 1 Logo Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	74
Gambar 4. 2 Papan Nama Gedung Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka .....	76
Gambar 4. 3 Tampak Depan Gedung Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka .....	77
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka .....	79
Gambar 4. 1 Logo Budaya Organisasi ASN .....	80
Gambar 4. 7 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kurva Normal <i>P-Plot</i> .....	106
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indeks Implementasi BerAKHLAK .....	6
Tabel 1. 2 SKP Penerapan Core Values BerAKHLAK di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka .....	8
Tabel 1. 3 SAKIP Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka 2023.....	10
Tabel 1. 4 Bobot Penilaian Kinerja .....	10
Tabel 1. 5 Target Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka 2023.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	56
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	59
Tabel 3. 3 Pengukuran atas Jawaban Skala Likert.....	65
Tabel 4. 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	88
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	89
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	90
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	91
Tabel 4. 8 Pengukuran atas Jawaban Skala Likert.....	92
Tabel 4. 9 Distribusi Statistik Deskriptif .....	92
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Berorientasi Pelayanan .....	93
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabel.....	95
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Variabel Kompeten.....	97
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Variabel Harmonis.....	98
Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Variabel Loyal .....	99
Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Variabel Adaptif .....	100
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Variabel Kolaboratif .....	102
Tabel 4. 17 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	103
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas kolmogorov-smirnov .....	107
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinieritas .....	108
Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman.....	110
Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Regresi Berganda .....	110
Tabel 4. 22 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	112



Tabel 4. 23 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	117
Tabel 4. 24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	118

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	156
Lampiran 2. Surat Keputusan Dosen Pembimbing .....	161
Lampiran 3. Kartu Bimbingan Proposal Skripsi .....	163
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari FISIP Universitas Sriwijaya .....	164
Lampiran 5. Surat Balasan Izin Penelitian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka .....	165
Lampiran 6. Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi (Sempro).....	166
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi .....	167
Lampiran 8. Lembar Perbaikan Komprehensif .....	168
Lampiran 9. Tabulasi Data Responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.....	169
Lampiran 10. Tabel Nilai <i>rtabel</i> .....	175
Lampiran 11. Tabel Nilai <i>ttabel</i> .....	176
Lampiran 12. . Titik Persentase Distribusi Nilai F Untuk Probabilitas = 0,05 .....	177
Lampiran 13. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	178

## DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
FISIP	: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
LAKIP	: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
DISDUKCAPIL	: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
SAKIP	: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai
IKM	: Indeks Kepuasan Masyarakat
ANOVA	: <i>Analysis of Variance</i>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia kerja, kinerja merupakan kunci yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai cerminan dari sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis (*Strategic Planning*) organisasi tersebut (Junianto et al., 2020:31). Pengukurannya menjadi penilaian efektivitas dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai indikator penting, kinerja pegawai berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Fitrah dan Karmila (2021:126) menggarisbawahi bahwa kebijakan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Priutomo (2024:9) menambahkan bahwa konsistensi antara nilai-nilai pribadi pegawai dan nilai-nilai perusahaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen mereka, yang merupakan faktor utama dalam kinerja.

Penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa kebijakan nilai-nilai organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi dari kemampuan, minat, serta tingkat motivasi, di mana keselarasan dengan kebijakan nilai-nilai organisasi dapat memperkuat ketiga faktor ini (Zebua, 2020:115). Kualitas dan efektivitas kinerja pegawai menjadi penentu utama

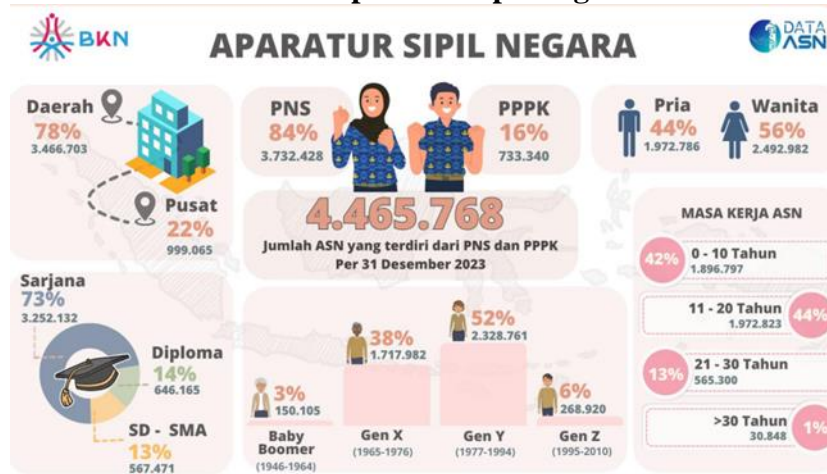
dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam hal ini, nilai publik menjadi panduan dasar dalam tata kelola pemerintahan yang baik, menekankan prinsip-prinsip seperti efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan sebagai acuan dalam memenuhi harapan masyarakat (Kemaghan, 2003 dalam Muhaimina, 2017:6).

Moore (1995) menyatakan bahwa nilai publik tidak hanya berfokus pada efisiensi administratif, tetapi juga pada penciptaan dampak nyata bagi masyarakat. Teori ini menekankan bahwa kinerja organisasi pemerintah seharusnya diukur dari sejauh mana layanan publik yang diberikan benar-benar menciptakan manfaat sosial, yang pada gilirannya akan membangun kepercayaan masyarakat dan legitimasi pemerintah untuk berinvestasi di masa depan (Alford & O'Flynn, 2009). Nilai publik, yang terwujud dalam standar pelayanan dan kepuasan masyarakat, berfungsi sebagai kerangka evaluasi kinerja yang memungkinkan pemerintah lebih responsif terhadap kebutuhan publik dan memotivasi aparatur negara untuk memberikan pelayanan optimal, serta menciptakan hubungan yang kuat antara pemerintah dan masyarakat.

Untuk mewujudkan pemerintah yang responsif terhadap kebutuhan publik, organisasi pemerintahan membutuhkan pegawai yang kompeten, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran penting dalam menggerakkan roda birokrasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pejabat sipil dan pegawai pemerintah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja pada instansi pemerintah (Agustina dan Sarikusumaningtyas, 2024:232). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tulang punggung birokrasi, memikul tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas administratif, pelayanan publik, dan implementasi kebijakan pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharuskan untuk bertanggung jawab atas kinerjanya, yang dinilai berdasarkan hasil prestasi dan penilaian kinerja mereka sesuai dengan PP Nomor 30

tahun 2019 dan PermenPANRB No. 6/2022.

**Gambar 1. 1 Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia**



*Sumber : BKN (2023)*

Jumlah dan komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia memainkan peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan strategis pemerintah. Dengan total 4.465.768 ASN yang tersebar di seluruh Indonesia, pemerintah memiliki kekuatan sumber daya manusia yang besar untuk menjalankan berbagai kebijakan dan program yang dirancang untuk pembangunan nasional. Sebagian besar ASN berada di daerah (78%), yang memungkinkan pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah hingga ke tingkat paling bawah, memastikan bahwa layanan publik dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat di berbagai wilayah, termasuk di daerah-daerah terpencil.

Pada pelaksanaan peran dan fungsinya, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang optimal memastikan bahwa setiap program dan kebijakan dapat dijalankan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis instansi. Sebaliknya, jika kinerja ASN tidak optimal, hal ini dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan kualitas layanan publik, dan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Untuk mendorong peningkatan kinerja ASN, penerapan nilai publik yang

terwujud dalam standar pelayanan penting diterapkan. Hal ini dapat diimplementasikan melalui *core values* atau nilai-nilai dasar yang dapat memastikan bahwa pegawai beroperasi dengan standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Sherman dalam Elyasa (2022:19) mengemukakan bahwasanya *core values* adalah panduan internal organisasi yang berfungsi sebagai kompas, memberikan arahan yang jelas dan menjadi kunci dalam menentukan keputusan serta kebijakan di dalam organisasi. *Core values* ini berfungsi sebagai pedoman dasar yang mempengaruhi cara pegawai menjalankan tugas dan berinteraksi.

Dalam administrasi publik, *core values* memberikan kerangka yang jelas mengenai prinsip-prinsip seperti integritas dan transparansi. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang konsisten, di mana pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kinerja dan perilaku yang diharapkan. Dengan penerapan yang konsisten, *core values* mendukung pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik dan berorientasi pada kepentingan umum, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu inisiatif penting dalam upaya ini adalah peluncuran *Core Values BerAKHLAK* dan *Employer Branding ASN* pada 27 Juli 2021, yang diselenggarakan oleh Kementerian PANRB. Dalam acara tersebut, Presiden Joko Widodo secara resmi memperkenalkan *Core Values BerAKHLAK* (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai nilai-nilai dasar yang harus dipegang oleh seluruh ASN di Indonesia, serta *Bangga Melayani Bangsa* sebagai *Employer Branding ASN* (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

**Gambar 1. 2 Core Values BerAKHLAK**



Sumber : KemenPANRB (2021)

Presiden Joko Widodo meluncurkan *Core Values* ASN BerAKHLAK, dengan tujuh nilai utama: (1) berorientasi pelayanan, yaitu komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik demi kepuasan masyarakat; (2) akuntabel, yaitu tanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan; (3) kompeten, yaitu semangat untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan; (4) harmonis, yaitu sikap peduli dan menghargai perbedaan; (5) loyal, yaitu dedikasi tinggi dengan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara; (6) adaptif, yaitu kemampuan untuk berinovasi dan antusias dalam menghadapi perubahan; serta (7) kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Nilai-nilai ini saling melengkapi dan telah secara resmi diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 (Kementerian PAN-RB, 2021).

*Core Values* BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) telah ditetapkan sebagai pedoman utama untuk memperkuat budaya kerja di semua instansi pemerintahan, baik di tingkat pusat



maupun daerah. Instruksi ini datang langsung dari Presiden dan dituangkan dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021. Nilai-nilai ini bertujuan untuk memberikan pedoman perilaku kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat menjalankan tugas mereka secara efektif sehingga ASN diharapkan bisa bekerja lebih profesional dan berintegritas dalam melayani masyarakat.

**Tabel 1. 1 Indeks Implementasi BerAKHLAK**

Tahun		2022	2023
Instansi		442	539
Responden		12639	13307
Nilai BerAKHLAK	Berorientasi Pelayanan	48,6% (Tidak Sehat)	50,4% (Cukup Sehat)
	Akuntabel	66,8% (Cukup Sehat)	70,1% (Cukup Sehat)
	Kompeten	67,7% (Cukup Sehat)	69,2% (Cukup Sehat)
	Harmonis	48,5% (Tidak Sehat)	45,7% (Tidak Sehat)
	Loyal	59,7% (Cukup Sehat)	61,2% (Cukup Sehat)
	Adaptif	41,4% (Tidak Sehat)	40,7% (Tidak Sehat)
	Kolaboratif	61,4% (Cukup Sehat)	63,0% (Cukup Sehat)
	Total		56,3% (Cukup Sehat)

*Sumber : Data diolah Penulis (2024)*

Tabel 1.2 yang berdasarkan data dari survei Kementerian PANRB tersebut menunjukkan adanya perubahan dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dari tahun 2022 ke 2023. Beberapa nilai seperti Berorientasi Pelayanan meningkat dari 48,6% pada tahun 2022 menjadi 50,4% pada tahun 2023, dan Akuntabel naik dari 66,8% menjadi 70,1%, mencerminkan perbaikan dalam fokus pelayanan dan tanggung jawab pegawai. Namun, tidak semua nilai menunjukkan tren positif, seperti Kompeten yang justru turun dari 67,7% menjadi 69,2%, mengindikasikan penurunan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Secara keseluruhan, indeks implementasi nilai-nilai BerAKHLAK mengalami peningkatan dari 56,3% pada tahun 2022 menjadi 57,2% pada tahun 2023, meskipun peningkatannya masih tergolong

kecil.

Hasil tersebut menunjukkan ada upaya untuk memperkuat penerapan nilai-nilai dasar ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, hal ini menyoroti penerapan yang telah dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat didukung oleh penelitian sebelumnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Makhfiroh dan Rizana (2023:79) yang berjudul “Pengaruh Nilai Utama ASN BerAKHLAK, *Workplace Friendship*, *Self Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja“ mendapatkan hasil bahwa nilai utama ASN BerAKHLAK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, dengan hitung sebesar 2,514 yang lebih besar dari ttabel 2,0395 ( $p = 0,017$ , koefisien = 0,263), sehingga penerapan nilai utama ASN yang sesuai standar kinerja pemerintah dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian yang berjudul “Analisis Implementasi *Core Value* Berakhlak terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara” oleh Agustina dan Sarikusumaningtyas (2024:246) juga menunjukkan bahwasanya *Core Values* BerAKHLAK memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Kepegawaian Negara, di mana SOP yang ketat dan implementasi nilai-nilai BerAKHLAK membuat pegawai lebih berhati-hati dan berkomitmen dalam tugas mereka, sekaligus mendorong peningkatan kapabilitas dan kompetensi, sehingga meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai ASN dalam menghadapi tantangan dan pekerjaan baru. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Core Values* BerAKHLAK secara konsisten memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 800/5492 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* BerAKHLAK dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka menerapkan nilai-nilai dasar ASN tersebut menjadi budaya kerja. Integritas dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sebagai budaya kerja ini dapat terlihat dari hasil SKP ( Sasaran Kinerja Pegawai) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi

Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

**Tabel 1. 2 SKP Penerapan *Core Values* BerAKHLAK di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka**

Tahun		2022	
		2023	
Keterangan		Ekspetasi Khusus Pimpinan	Umpan Balik Berkelanjutan Berdasarkan Bukti Dukung
Nilai BerAKHLAK	Berorientasi Pelayanan	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Akuntabel	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Kompeten	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Harmonis	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Loyal	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Adaptif	Memenuhi Ekspetasi	100%
	Kolaboratif	Memenuhi Ekspetasi	100%
Total		100%	

*Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Bangka, (2024)*

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat pada tahun 2022 dan 2023, penerapan *Core Values* BerAKHLAK di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka menunjukkan hasil yang optimal. Panduan pengkategorian penilaian adalah: (1) Diatas Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan menjadi penjaga penerapan nilai dasar ASN di dalam atau di luar unit kerjanya. (2) Sesuai Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri. (3) Dibawah Ekspektasi apabila Pegawai belum secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN (Kemen.Panrb, 2022:19).

**Gambar 1. 3 Kuadran Kinerja Pegawai**



Sumber : KemenPANRB (2022)

Berdasarkan gambar 1.3, penilaian yang berfokus pada *Core Values* BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka berhasil memenuhi ekspektasi pimpinan dengan capaian 100% di setiap kategori. Penilaian ini didukung oleh umpan balik berkelanjutan yang berbasis bukti nyata dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan nilai Berorientasi Pelayanan menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan optimal, sementara dalam aspek Akuntabilitas dan Kompetensi, mereka menunjukkan tanggung jawab serta kemampuan yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Aspek Harmonis dan Loyal juga tercermin dalam lingkungan kerja yang kondusif dan dedikasi yang tinggi. Selain itu, kemampuan beradaptasi dan bekerja sama secara efektif juga terbukti melalui nilai Adaptif dan Kolaboratif, di mana pegawai selalu siap menghadapi perubahan serta bekerja dalam tim dengan baik. Dengan capaian 100% pada setiap indikator, penerapan nilai-nilai dasar ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka menunjukkan pegawai secara konsisten menjalankan nilai-nilai dasar ASN secara

individu dan memiliki tingkat kepatuhan serta kualitas kinerja yang sangat baik.

**Tabel 1. 3 SAKIP Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka 2023**

<b>Komponen yang dinilai</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai</b>
a. Perencanaan Kinerja	30	20,76
b. Pengukuran Kinerja	30	18,43
c. Pelaporan Kinerja	15	10,45
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,00
<b>Nilai Hasil evaluasi</b>	<b>68,64</b>	
<b>Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>B</b>	
<b>Interpretasi</b>	<b>(BAIK)</b>	

*Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Bangka (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka menunjukkan pencapaian kinerja yang signifikan dengan skor sebesar 68,64. Penilaian ini dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 88/2021, yang mengukur tingkat akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas administratif dan fungsional pada instansi (Kemenpanrb, 2022:31). Capaian ini merupakan hasil penilaian dari penetapan dan pengukuran kinerja instansi, yang disertai dengan pertanggungjawaban serta peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Perencanaan yang berorientasi pada kinerja dan pelaporan yang terfokus pada hasil juga menjadi faktor penting, dengan adanya upaya penyelarasan antara manajemen keuangan dan manajemen kinerja.

**Tabel 1. 4 Bobot Penilaian Kinerja**

<b>Predikat</b>	<b>Nilai Absolut</b>	<b>Interpretasi</b>
AA	>90-100	Sangat Memuaskan
A	>80-90	Memuaskan
BB	>70-80	Sangat Baik
B	>60-70	Baik
CC	>50-60	Cukup (Memadai)
C	>30-50	Kurang
D	>0-30	Sangat Kurang

*Sumber : KemenPANRB (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.4, pencapaian kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka masih jauh dari nilai memuaskan karena ditingkat kategori "B" atau "Baik", sehingga tidak mencerminkan dampak positif dari penerapan *Core Values* ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap keseluruhan kinerja instansi. Pada penguatan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka masih perlu ruang untuk perbaikan agar kinerja dapat lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

**Tabel 1. 5 Target Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka 2023**

No.	Indikator	SPM/Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah				
				Tahun				
				2020	2021	2022	2023	2024
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepada anggota DPRD Kabupaten Bangka  Persentase pelayanan kepada Anggota DPRD sesuai SOP	Tidak	Tidak	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Meningkatkan kinerja pelayanan kepada anggota DPRD Kabupaten Bangka  Indeks kepuasan terhadap pelayanan kepada Anggota DPRD	Tidak	Tidak	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka  Nilai Evaluasi LAKIP	Tidak	Tidak	70	75	75	75	75

*Sumber : Sekretariat DPRD Kab.Bangka (2024)*

Berdasarkan data yang ada, penerapan *Core Values* ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan capaian 100% di

setiap kategori. Namun hal ini tidak selaras dengan data hasil kinerja keseluruhan pada tabel 1.3 yang menunjukkan hasil masih jauh dari predikat sangat memuaskan dan tidak mencapai target rencana capaian kinerja sesuai pada tabel 1.5. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Core Values* BerAKHLAK telah dilaksanakan dengan baik, dampaknya terhadap keseluruhan kinerja instansi belum maksimal.

Penelitian terkait *core values* telah dilakukan oleh Indrat, Enas dan Saryono (2024) dengan topik tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Dinas Ketahanan Pangan, pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Intani dan Pujianto (2023) juga melakukan penelitian terkait Pengaruh *Company Policy* dan *Core Values* AKHLAK terhadap Produktifitas dan Kinerja Karyawan pada Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, TBK. Penelitian yang membahas keterkaitan *core values* dengan kinerja juga dilakukan oleh Fitriana dan Farida (2024), Srimulyai at al., (2023), dan Makhfiroh dan Rizana (2023).

Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada melihat implementasi *core values* BerAKHLAK dalam praktik di lapangan, sementara penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif lebih menekankan pada pengukuran pengaruh dari *core values* BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara *core values* ASN BerAKHLAK dengan kinerja pegawai. Lokasi dan karakteristik populasi yang berbeda di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka juga memberikan dinamika kerja yang berbeda, yang membuat penelitian ini relevan untuk memberikan kontribusi dalam mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan *core values* ASN BerAKHLAK dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan kontribusi baru dengan melihat seberapa besar hubungan antara Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai dalam Rangka Pelaksanaan *Core Values* ASN BerAKHLAK di Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat diangkat berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu :

1. Berapa besar hubungan antara nilai Berorientasi Pelayanan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
2. Berapa besar hubungan antara nilai Akuntabel dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
3. Berapa besar hubungan antara nilai Kompeten dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
4. Berapa besar hubungan antara nilai Harmonis dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
5. Berapa besar hubungan antara nilai Loyal dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
6. Berapa besar hubungan antara nilai Adaptif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
7. Berapa besar hubungan antara nilai Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?
8. Berapa besar hubungan antara nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel,



Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Berorientasi Pelayanan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Akuntabel dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Kompeten dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Harmonis dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Loyal dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
6. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Adaptif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.

7. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Kolaboratif dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.
8. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi bidang keilmuan program studi Ilmu Administrasi Publik khususnya tentang kinerja pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi aparatur negara dalam rangka meningkatkan kinerja terutama di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bangka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S., & Sarikusumaningtyas, W. (2024). Analisis implementasi core value berakhlak terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara. 4(3).
- Alford, J., & O'Flynn, J. (2009). Making sense of public value: Concepts, critiques and emergent meanings. *International Journal of Public Administration*, 32(3–4), 171–191. <https://doi.org/10.1080/01900690902732731>
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196>
- Arthania, A. A., Nurcahyanto, H., & Suwitri, S. (2021). Implementasi kebijakan core values dan employer branding aparatur sipil negara berdasarkan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan.
- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo dengan performance appraisal sebagai variabel moderasi. *Soil Mechanics and Foundation Engineering*, 48(12), 34.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Buku saku panduan perilaku core values*. Badan Kepegawaian Negara.
- Biryanto. (2023). Analisis persepsi pejabat administrator terhadap prioritas core values aparatur sipil negara. *Analysis of Administrator Officials' Perceptions of Priorities Core Values of the State Civil Apparatus*, 5(2), 95–107.
- Ekowanti, M. R. L. (2023). *Manajemen strategi sektor publik (MSSP)* (Issue April).
- Elyasa, M. D. (2022). Core values “BerAKHLAK” tagline baru ASN yang berkomitmen pada kualitas pelayanan publik. *Jurnal Andragogi*, 10, 17–26.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.

<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

- Fachrurazi, F., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Konsep)* (Issue December).
- Febriansyah, P. S., Aromatika, D., & Koeswara, H. (2023). Implementasi budaya kerja core value BerAKHLAK pada aparat sipil negara. *Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 12(1), 42–50.
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., Abdurohim, Sunariyanto, Sagena, R. F. U., & Amane, A. P. O. (2023). Manajemen sektor publik. In PT Global Eksekutif Teknologi (Issue July).
- Firmansyah, D., Yanti Andiani, N., Pranajaya, E., Setiawan, T., Studi Manajemen, P., Pasim, S., Barat, J., & Penguji, S. (2021). Dampak dari motivasi kerja, beban kerja, komitmen organisasional dan diversity pegawai terhadap kinerja pegawai (studi pada UPK DBM Lengkong Sukabumi). 4328(April), 14–25. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh kompetensi, loyalitas, dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 740–758. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3393>
- Fitrah, N., & Karmila, K. (2021). Efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan pembuatan e-KTP pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 5(2). <https://doi.org/10.35329/mitzal.v5i2.1856>
- Ghoni, A. (2022). Core values dalam kinerja ASN dengan adanya work from home (WFH) selama masa pandemi Covid-19 (Studi pada ASN di Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). *Andragogi*, 10(1), 1–23.
- Guillemin, M., & Nicholas, R. (2022). Core values at work—Essential elements of a healthy workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912505>

- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Indonesia, P. (2021). Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, 2.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1), 30–37. <https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1027>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2019). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kemen.Panrb. (2022). *Buku panduan penyusunan & evaluasi SKP JPT & Pimpinan Unit Kerja Mandiri*, 1–30.
- Kemenpanrb. (2022). *Laporan kinerja Kementerian PANRB Tahun 2022*. <https://www.menpan.go.id/site/lakip-sekretariat/file/6821-lakip-sekretariat-tahun-2022>
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. *Owner*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.332>
- Kushartiningsih, R., & Riharjo, I. B. (2021). Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 1–18.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>

Lusinto, W. H. (2023). Pengaruh penerapan orientasi layanan pelanggan dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai bidang kesehatan lingkungan. 2(1), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>

Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur.

Mahmud, M. F. (2022). Penguatan kinerja melalui transformasi digital, budaya adaptif, transfer. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, Desember. <https://doi.org/10.31092/jpbc.v6i2>

Majid, J. (2023). *Manajemen sektor publik konsep dan teori*. In *Sustainability* (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)

Marsikin, M., & Budanto, A. (2023). Pengaruh internalisasi core values dan employer branding terhadap revolusi mental aparatur sipil negara (studi pada sekretariat daerah Kabupaten Cilacap). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 111–127. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.361>

Mennita, R., Sarasmitha, C., Rahmawati, A., & Dharma, I. N. I. (2022). Ekonomi dan bisnis: Berkala publikasi, gagasan konseptual, hasil penelitian, kajian, dan terapan teori Siregar, Nurbaiti, & Tambunan. *Ekonomi Dan Bisnis: Berkala Publikasi, Gagasan Konseptual, Hasil Penelitian, Kajian, Dan Terapan Teori*, 26(2), 68–79.

Muhaimina. (2017). Public value (nilai publik) dari inovasi layanan pengaduan darurat command center 112 kota Surabaya. *Jurnal Akuntansi*, 11, 1–14.

- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh penerapan core values AKHLAK terhadap produktivitas pegawai di PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1818>
- Oktaresya, Li. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru. 1–97.
- Opriana, E. (2022). Tagline core values ASN “Ber-AKHLAK” bagi penyuluh pertanian dalam melayani masyarakat tani. *10*, 70–82.
- Pascana, J. (2022). Analisa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pelayanan ASN BerAKHLAK. *10*, 135–151.
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & ... (2021). Pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. *Ilmiah Manajemen & ...*, 9(1), 218–224. <http://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/452>
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, Munizu, M., Purwoko, Simarmata, N., Pramuditha, P., Syamil, A., Larasati, R. A., & Solehati, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Kumpulan teori & contoh penerapannya* (Issue June).
- Priutomo, F. (2024). Analisis kinerja pegawai berdasarkan core values BerAKHLAK di bagian perencanaan Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum. *Issue 5* [Universitas Nasional]. <http://repository.unas.ac.id/id/eprint/9999>
- Qomariah, N. (2021). *Teori dan studi empirin manajemen sumber daya manusia* (Issue November).
- Rachman, M. (2021). *Manajemen pelayanan publik* (T. Media (ed.); Cetakan Pe, Issue 112). TAHTA MEDIA GROUP.
- Rajab, A., Kusmanto, H., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS di Sekretariat Daerah, Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1630–1640. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1426>

- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *112*, 1–6.
- Saraswati, N. P. A., & Suhartini, D. (2022). Akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money: Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *6*(2), 459. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.569>
- Siregar, A. Y., & Sudiartri, S. (2022). Analisis kinerja pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, *3*(1), 60–68. <https://doi.org/10.47467/visa.v3i1.1237>
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *Sorot*, *15*(2), 65. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>
- Sjafjudin, A. A. (2023). Efektivitas core value BerAKHLAK dalam meningkatkan kepribadian pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar). *3*(4), 184–198. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.875>
- Soi, M. V. C., & Supraba, D. (2023). Budaya organisasi AKHLAK dan kinerja karyawan di PT. X Surabaya. *Seminar Nasional Sistem Informasi ...*, September, 4288–4299.
- Suci, R. C. E., & Rohman, A. (2023). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap kinerja anggaran dengan konsep value for money pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Grobogan. *Diponegoro Journal of Accounting*, *12*(4), 1–15.
- Suciani, N. M. (2024). Implementasi core value adaptif: Review proses pembelajaran latsar CPNS BKPSDM Provinsi Bali tahun 2022. *Surat Edaran Kementerian PAN-RB*, *6*(1), 22–35.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D* (Issue



April). Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian & pengembangan (Research and Development)* (Cetakan ke-). Alfabeta.

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

Suryana, O., & Briando, B. (2022). Berakhlak as a new foundation of basic values for the state civil apparatus. *KnE Social Sciences*, 2022, 769–781. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10979>

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>

Syaputra, H., Abdullah, A., & Sjaifirah, N. A. (2023). Transformation, internalization, and media socialization of core values for state civil apparatus (ASN). *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 7(1), 11–22. <https://doi.org/10.51544/jlmk.v7i1.3812>

Syawitri, F. A., & Ofianto. (2022). Core value Ber-Akhlak aparatur sipil negara sebagai etika dan budaya kerja. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 2558–2565.

Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan program "ASN Ber-Akhlak" sebagai bentuk pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan loyalitas pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>

Vikka Putri Makhfiroh, & Dani Rizana. (2023). Pengaruh nilai utama ASN Ber-Akhlak, workplace friendship, self-efficacy, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. *Accounting and Management Journal*, 7(2), 72–81. <https://doi.org/10.33086/amj.v7i2.3986>

Wijaya, A. A. (2023). Pengaruh penerapan core values “AKHLAK” terhadap komitmen organisasi karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII).

- Wulandari, R., Rochima, E., Rianto, Y., & Endyana, C. (2020). Pemetaan topik nilai publik dalam penelitian. *Baca: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 41(2), 203. <https://doi.org/10.14203/j.baca.v41i2.683>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 109–124. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>