

# PENGARUH NILAI INTI AKHLAK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK CABANG KUPANG

*The Influence of Core Values AKHLAK on Employee Work Productivity at PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang*

Audrey Samantha Immanuella<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggaldae<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> audreyga97@gmail.com, <sup>b)</sup> rollandfanggidae@staf.undana.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.co.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Nilai Inti AKHLAK dan Produktivitas Kerja Karyawan serta untuk mengetahui pengaruh Nilai Inti AKHLAK secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dengan kategori sampling jenuh diperoleh 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian variabel Nilai inti AKHLAK berada pada kriteria tinggi, sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan berada pada kriteria sangat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan secara parsial Nilai inti AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang.

**Kata Kunci** : Nilai Inti AKHLAK, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi, karena pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi oleh manusia yang melaksanakannya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja (Syarif et al., 2022). Produktivitas kerja mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya dan menjadi sumber keunggulan kompetitif (Siagian, 2016). Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah budaya organisasi (Suwatno & Yuniarsih, 2013). Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan sosial yang mengarahkan perilaku karyawan (Sutrisno, 2018). Dalam konteks BUMN, Kementerian BUMN melalui Surat Edaran Nomor SE-7/MBU/07/2020 menetapkan nilai inti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai budaya dasar yang harus diterapkan oleh seluruh perusahaan negara.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kupang sebagai salah satu BUMN di bidang jasa keuangan telah menerapkan nilai AKHLAK untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapannya belum optimal. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin (Amanah), belum adaptif terhadap perubahan, mengalami miskomunikasi antar rekan kerja (Harmonis), serta kurang loyal akibat perubahan kepemimpinan. Selain itu, pemanfaatan media digital dan kolaborasi dengan instansi lain juga belum maksimal. Permasalahan tersebut berdampak pada fluktuasi produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh budaya organisasi berbasis nilai AKHLAK terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kupang. Selanjutnya, adapun data produktivitas yang diberikan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

Data Produktivitas Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Produktivitas kerja (%)
1	2019	63	70
2	2020	69	72
3	2021	75	74
4	2022	75	72
5	2023	75	72

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang 2024

Berdasarkan data produktivitas PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kupang, tingkat produktivitas karyawan mengalami peningkatan dari 70% pada tahun 2019 menjadi 74% pada tahun 2021, namun menurun kembali menjadi 72% pada tahun berikutnya. Standar produktivitas kerja di perusahaan tersebut dikategorikan baik apabila berada pada kisaran 75%–85% dan sangat baik jika melebihi 85%. Dengan demikian, capaian produktivitas karyawan selama lima tahun terakhir masih berada pada kategori kurang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK belum sepenuhnya berkontribusi optimal terhadap peningkatan produktivitas.

## KAJIAN TEORI

### Produktivitas Kinerja Karyawan

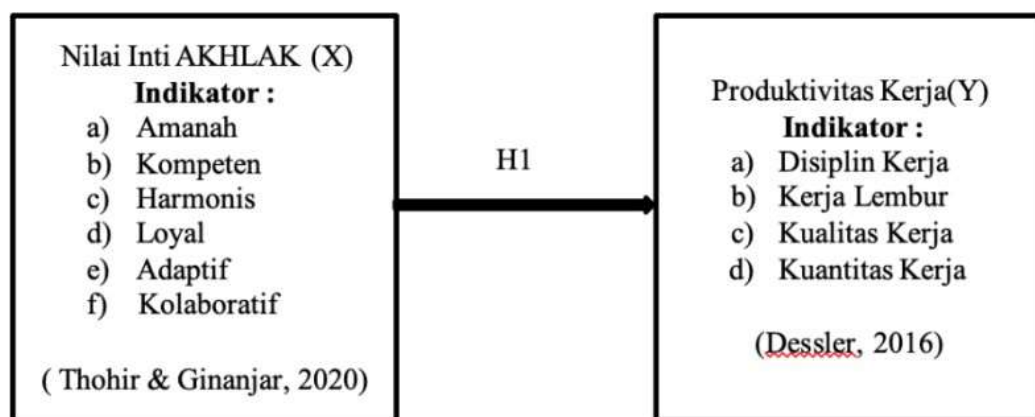
Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam menghasilkan output secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam waktu tertentu. Simanjuntak (2005) menyebut produktivitas sebagai kemampuan pegawai menghasilkan barang atau jasa dengan semangat perbaikan berkelanjutan. Hasibuan (2012) mendefinisikannya sebagai perbandingan antara output dan input yang menghasilkan nilai tambah. Sutrisno (2016) serta Yusuf (2016) menekankan bahwa produktivitas mencerminkan efisiensi kerja yang diukur melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. Secara umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan

individu atau kelompok untuk menghasilkan output optimal dengan pemanfaatan input secara efektif dan efisien.

### Nilai Inti Akhlak

Nilai inti AKHLAK merupakan pedoman perilaku dan budaya kerja yang ditetapkan oleh Kementerian BUMN sebagai upaya membangun transformasi budaya dan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Nilai ini menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter, etika, dan kinerja karyawan BUMN agar mampu beradaptasi dengan perubahan serta mendukung pencapaian visi korporasi secara berkelanjutan. Menurut Thohir dan Ginanjar (2020), AKHLAK menjadi nada dasar dari repetisi kesuksesan BUMN dalam membangun reputasi kelas dunia. Nilai ini berfungsi sebagai panduan sikap dan perilaku yang harus diinternalisasikan oleh seluruh insan BUMN dalam aktivitas kerja sehari-hari. AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang masing-masing mengandung makna dan orientasi perilaku kerja. Nilai Amanah menekankan pentingnya kejujuran, tanggung jawab, dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas. Kompeten menggambarkan semangat untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan, dan memberikan kinerja terbaik. Harmonis bermakna membangun kerja sama yang saling menghargai dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Loyal mencerminkan dedikasi dan komitmen terhadap organisasi. Adaptif mengandung makna keterbukaan terhadap inovasi dan perubahan, sedangkan Kolaboratif menekankan pentingnya sinergi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**

Karangka Berpikir Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Nilai inti AKHLAK terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara nilai inti AKHLAK terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian terdiri atas karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala ordinal guna mengetahui tingkat penerapan nilai inti AKHLAK dan produktivitas kerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Nilai AKHLAK (X)	1	0,754	>0,308	Valid
	2	0,839	>0,308	Valid
	3	0,767	>0,308	Valid
	4	0,739	>0,308	Valid
	5	0,742	>0,308	Valid
	6	0,499	>0,308	Valid
	7	0,658	>0,308	Valid
	8	0,679	>0,308	Valid
	9	0,695	>0,308	Valid
	10	0,675	>0,308	Valid
	11	0,802	>0,308	Valid
	12	0,592	>0,308	Valid
	13	0,740	>0,308	Valid
	14	0,646	>0,308	Valid
	15	0,754	>0,308	Valid
	16	0,625	>0,308	Valid
	17	0,779	>0,308	Valid
	18	0,658	>0,308	Valid
Produktivitas kerja (Y)	1	0,695	>0,308	Valid
	2	0,646	>0,308	Valid
	3	0,680	>0,308	Valid

	4	0,506	>0,308	Valid
	5	0,543	>0,308	Valid
	6	0,348	>0,308	Valid
	7	0,622	>0,308	Valid
	8	0,640	>0,308	Valid
	9	0,673	>0,308	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi pearson tiap item lebih besar sama dengan 0,308. Dengan hasil ini maka semua item pernyataan digunakan oleh peneliti untuk variabel independen nilai inti AKHLAK dan variabel dependen produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.**  
Hasik Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
X	0,938	>0,60	Reliabel
Y	0,760	>0,60	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

### Deskripsi Variabel Nilai Inti Akhlak

Berdasarkan hasil penelitian, total capaian variabel nilai inti AKHLAK sebesar 2643, yang tergolong kategori tinggi. Indikator dengan capaian tertinggi adalah Kompeten (skor 474), menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang unggul dalam menyelesaikan tugas secara efektif serta mampu bekerja secara profesional dan berintegritas. Sementara itu, indikator dengan capaian terendah adalah Kolaboratif (skor 403), meskipun tetap berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja sama, saling menghargai, dan kemampuan berkontribusi dalam tim di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kupang telah terbangun dengan baik.

### Deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, total capaian variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 1399, yang tergolong kategori tinggi. Indikator dengan capaian tertinggi adalah kualitas kerja (skor 463), menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang rapi, akurat, dan bernilai tinggi secara konsisten. Sementara itu, indikator dengan capaian terendah adalah kuantitas kerja (skor 301), yang meskipun paling rendah, tetap berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih berfokus pada ketelitian dan mutu hasil kerja dibandingkan pada jumlah pekerjaan semata.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.420	3.096		5.303	<.001
	X	.275	.047	.682	5.826	<.001

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 16,420 satuan. Apabila diasumsikan nilai variabel Nilai inti AKHLAK (X) adalah nol (0), maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan bernilai 16,420 poin
2. Variabel nilai inti AKHLAK (X) mempunyai nilai koefisien (b) sebesar 0,275, artinya apabila nilai variabel nilai inti AKHLAK (X) meningkat sebesar 1, maka sementara produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,275 poin

### Uji Parsial (t)

Berikut hasil uji t untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Pengaruh nilai inti akhlak terhadap produktivitas kerja karyawan (H1)  
Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan t hitung (5,826) > t tabel (2,023) dan signifikansi (<0,001) < alpha (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima. Hal ini berarti variabel Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap nilai inti akhlak.

### Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.452	3.820

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,465 atau 46,5% yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat di jelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel Nilai Inti AKHLAK sebesar 46,5%, sedangkan sisanya 53,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh variabel Nilai Inti AKHLAK terhadap Produktivitas Kerja Karyawan relatif lemah.

### **Pengaruh Nilai Inti AKHLAK (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai inti AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap kualitas kerja mampu memperkuat profesionalisme dan integritas karyawan. Penerapan nilai-nilai AKHLAK, khususnya aspek Kompeten, Amanah, dan Adaptif, mendorong terbentuknya budaya kerja yang unggul, beretika, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Thohir dan Agustian (2020), yang menyatakan bahwa penerapan nilai inti AKHLAK menjadi dasar pembentukan sumber daya manusia BUMN yang berdaya saing. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan Kasmawati (2022) yang menyimpulkan bahwa nilai inti AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Meskipun demikian, hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pengaruh nilai inti AKHLAK terhadap produktivitas kerja bersifat relatif lemah, yang berarti masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Yusuf (2016), faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2010) menambahkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Oleh karena itu, meskipun nilai inti AKHLAK memberikan kontribusi positif, upaya peningkatan produktivitas kerja perlu dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan seluruh aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pada pembahasan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian variabel Nilai Inti AKHLAK berada pada kategori tinggi, yang berarti karyawan telah menerapkan nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dengan baik. Sementara itu, variabel Produktivitas Kerja Karyawan berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang mampu menunjukkan kinerja yang cukup optimal dalam menjalankan tugasnya.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai inti AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai inti AKHLAK yang

diterapkan pada perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara sistematis sehingga karyawan memberikan hasil yang baik dalam bekerja.

### Saran

1. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang  
Perusahaan diharapkan memperkuat penerapan nilai inti AKHLAK khususnya pada aspek Amanah, Harmonis, Loyal, dan Kolaboratif yang masih ditemukan kendala di lapangan. Antara lain dengan memberikan pelatihan disiplin kerja, komunikasi efektif antar karyawan, serta program peningkatan loyalitas melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan peneliti lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar nilai inti AKHLAK yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Kupang yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, dan kemampuan dari karyawan maupun faktor internal serta faktor eksternal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kasmawati, K., Nurbaya, S., & Maklassa, D. (2022). Pengaruh core values AKHLAK terhadap produktivitas pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 243–248. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3319>
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2020). *Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang nilai-nilai utama (core values) sumber daya manusia BUMN*. Kementerian BUMN.
- 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). <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1818>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, R. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-26). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., & Widodo, Z. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

- Thohir, E., & Ginanjar, A. (2020). *AKHLAK untuk negeri*. PT Arga Tilanta.
- Wahyuni, A. S. (2023). *Penerapan core values AKHLAK dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah* [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. <https://digilib.uinsgd.ac.id/75035/>
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.