

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

**PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN
DAN PENYALURAN (UIKL) SULAWESI**

SKRIPSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KASMAWATI
105721152418

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	
DEPARTEMEN PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN	
No. Jml. Jml.	16-00-2022
Nama	1 EXP
Instansi	Sumb. Alumni
Kategori	-
No. Klasifikasi	R/0445/MAN/22CD
	KAS
	P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN
DAN PENYALURAN (UIKL) SULAWESI**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan

Oleh: KASMAWATI

NIM: 105721152418

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan terlalu berlebihan, apalagi kurang. SEDERHANALAH

(Kasmawati)

"Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada Engkaulah kami mohon pertolongan".

(QS.Al-Fatihah:5)

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas ridho-nya serta karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada Orang tuaku tercinta, suamiku tercinta, anakku tercinta, serta keluarga besarku, sahabat sahabatku, teman temanku, dan rekan-rekan mahasiswa seperjuangan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi

Nama Mahasiswa : Kasmawati

No. Stambuk/NIM : 105721152418

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Muharram 1444 H
06 Agustus 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.
NIDN: 0921077601

Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M.
NIDN: 0918058602

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

Dr.H.Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 1151 132



PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Kasmawati, NIM: 105721152418, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0019/SK-Y/61201/091004/2022 pada tanggal 08 Muharram 1444 H/ 06 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 08 Muharram 1444 H
06 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Dg. Maklissa, S.Pd., M.M
2. Drs. Asdi, MM
3. Dr. Siti Nurbaya, S.E., M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507



PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Kasmawati
No Stambuk/NIM : 105721152418
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Agustus 2022 M

Yang membuat pernyataan,


Kasmawati
105721152418



Mengetahui,


Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507


Ketua program Studi
Nasrullah, S.E.,M.M.
NBM : 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kasmawati
Nim : 105721152418
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai
Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan
Penyaluran (UIKL) Sulawesi**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalimedita/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 06 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Kasmawati
Nim: 105721152418

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi."

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis Bapak Muhammad Kasim dan Ibu Acee. Serta suamiku tercinta Ridwan Saleh S.M dan anakku tersayang Izzah Mufidah Ridwan yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan Saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat

kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Andi Risan Rizaldi, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teristimewa kedua orang tua penulis, Ayahanda Tercinta Muhammad Kasim dan Ibunda Acce atas ketulusan hati dengan doa restu, curahan kasih sayang, serta suamiku tercinta Ridwan Saleh dan anakku tersayang Izzah Mufidah Ridwan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah dan perjuangan penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini.

Beserta saudaraku Takwin serta mertuaku Ayahanda Muhammad Saleh dan Ibunda Hawania selalu memberi dukungan, memotivasi serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabat sahabat saya serta teman – teman kelas Manajemen Resor 2018 yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas suka duka, bantuan, kerjasamanya, canda tawa dan waktunya selama kurang lebih 4 tahun telah menemani masa-masa kuliah saya dari pertama masuk kuliah hingga akhir penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karin, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2022

Penulis

Kasmawati

ABSTRAK

KASMAWATI, 2022. *Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Sitti Nurbaya dan Pembimbing II Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *core values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi yang berjumlah 120 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear berganda dan Uji Statistik t, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 22 menunjukkan bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

Kata Kunci : *Core Values*, AKHLAK, dan Produktivitas

ABSTRACT

KASMAWATI, 2022. *The Influence of AKHLAK Core Values on Employee Productivity at PT PLN (Persero) Sulawesi Main Generation and Distribution Unit (UIKL), Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Sitti Nurbaya and Supervisor II Andi Risfan Rizaldi.*

This study aims to determine the effect of core values of AKHLAK on employee productivity at PT PLN (Persero) the Main Generation and Distribution Unit (UIKL) Sulawesi. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. The population in this study were employees at PT PLN (Persero) Parent Generation and Distribution Unit (UIKL) Sulawesi, totaling 120 people. The sample determination in this study used the slovin formula, so that the number of samples taken in this study was 55 respondents. Data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis techniques used to test the hypothesis are Validity and Reliability Test, Normality Test, Multiple Linear Regression Analysis and t Statistical Test, and Coefficient of Determination Test (R^2).

Based on the results of data processing using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22 application, it shows that the Core Values of AKHLAK have a positive and significant effect on employee productivity at PT PLN (Persero) Sulawesi Main Generation and Distribution Unit (UIKL).

Keywords: Core Values, AKHLAK, and Productivity

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Budaya Organisasi.....	13
3. Produktivitas Pegawai.....	17
B. Tinjauan Empiris.....	21
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Jenis dan Sumber Data.....	28

D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	30
G. Metode Analisis Data.....	32
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
B. Hasil Penelitian.....	39
C. Pembahasan.....	52
BAB V. PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Deskriptif Menurut Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Menurut Usia	41
Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Variabel	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.7 Uji Normalitas	46
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.10 Uji Regresi Linerar Berganda & T	49
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai-nilai *principle* yang dianut dan dijadikan *share value*. Menurut Porter (2013), *share value* adalah sebagai sebuah konsep dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya memasukkan masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan. Oleh karena itu *share value* sangat berkaitan erat dengan *core values*, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan.

Dinamika usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis, dengan demikian organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun diatas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang

berkompeten maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan yang di inginkan oleh perusahaan (Program, 2017).

Setiap organisasi saat ini mengalami dinamika yang hebat bahkan muncul istilah "turbulensi", organisasi berada pada lingkungan yang jauh lebih kompetitif. Organisasi saat ini berjuang untuk survive dan sustain dalam gempuran digitalisasi, "Industri 4.0" dan juga pandemi Covid-19. Perusahaan yang dapat melewati kompetisi bisnis pada umumnya memiliki kemampuan berubah dan beradaptasi, serta memiliki budaya organisasi yang kuat sebagai keunggulan signifikan. Kemampuan adaptasi diejawantahkan melalui strategi-strategi yang spesifik, salah satunya melalui transformasi organisasi. Transformasi organisasi terjadi saat perubahan signifikan diperlukan dalam organisasi, dan menjadi meningkat kebutuhannya sewaktu tantangan dan peluang perubahan. Melihat lebih dalam, organisasi dalam konteks perusahaan pada umumnya terdiri dari berbagai tingkatan level manajemen. Selain pada tingkat korporasi, level manajemen perusahaan yang lebih rendah (misal, unit, divisi atau departemen) mungkin memiliki budaya spesifik yang dianut atau yang biasa disebut subkultur yang pada akhirnya terintegrasi dengan core values perusahaan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, disisi lain subkultur juga mungkin melemahkan values organisasi (Yuniarti, Endang, Annisa Lestari Kadiyono, 2021).

AKHLAK juga sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk maju karena adanya berbagai

permasalahan yang harus dihadapi BUMN belakang ini yaitu nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. AKHLAK sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Tohir dan Agustian, 2020).

Share value itu sendiri sangat berkaitan erat dengan *core values*, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan. Proses pemilihan nilai-nilai luhur inilah yang kemudian berkembang sangat dinamis, yang paling terkini adalah memasukkan nilai-nilai spiritualitas sebagai landasan *core values* dalam menentukan kinerja perusahaan. Salah satu nilai spiritualitas yang telah dikembangkan dan diimplementasikan oleh beberapa perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam sebagai sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi yang Islami memiliki peranan untuk membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada di dalamnya. Dengan perilaku yang terbentuk melalui budaya organisasi yang Islami akan terwujud kinerja perusahaan yang lebih baik. Budaya organisasi secara konsisten selalu muncul sebagai faktor penentu kesuksesan jangka panjang perusahaan (Rijal et al., 2019).

Budaya organisasi perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses. Untuk dapat memanfaatkan budaya organisasi perusahaan dengan maksimal, maka perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawannya. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya diri dari masing-masing karyawan.

Sebagai sebuah perusahaan, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi memiliki nilai-nilai utama yang selalu menjadi dasar kehidupan dan kebijakan perusahaan. Nilai-nilai tersebut antara lain adalah nilai agama yang berdasarkan ajaran Islam, nilai budaya dan kultur yang bersumber dari budaya Bugis Makassar, nilai kemasyarakatan yang mengutamakan kepentingan masyarakat, nilai ketaatan pada aturan Negara, menunaikan kewajiban kepada karyawan terlebih dahulu dengan sebaik-baiknya, dan terakhir kepada pemilik dengan melalui kerja keras dan profesional.

Core values merupakan nilai-nilai yang berupa seperangkat prinsip dasar yang tak lekang oleh waktu, yang membimbing arah langkah aktivitas. Kesuksesan perusahaan terbaik di dunia diatribusikan pada kemampuannya membangun *core values* yang solid. Perusahaan yang telah sukses berawal dari kekonsistensianya mewujudkan *core values* yang solid sepanjang waktu. *Core values* sangat diperlukan sebagai panduan berpikir dan bersikap tentang masa depan. Ketaatan dan kepatuhan terhadap *core values* memudahkan untuk menjadi produktif pada hari ini dan untuk melangkah dengan penuh percaya diri menuju rencana jangka panjang. Apabila *core values* sudah terinternalisasi dan terimplementasikan di dalam mekanisme kehidupan di suatu lembaga pendidikan, maka eksistensinya semakin kokoh dan produktif (Fauzi, 2018).

Menurut (Iman & Prasetyo, 2020) rendahnya produktivitas kerja di Indonesia karena kualitas SDM yang tidak mampu bersaing, mutu pendidikan rendah, kurikulum pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas Balai Latihan Kerja tidak optimal, dan perhatian

pemerintah daerah rendah. Rendahnya produktivitas juga disebabkan minimnya penghargaan dan intensif bagi pekerja yang memiliki prestasi. Budaya kerja produktif sama halnya dengan budaya kerja yang Islami, karena sesungguhnya budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai Islam. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif. Pembentukan sikap mental karyawan dan pengusaha yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam suasana yang serasi, selaras, serta seimbang antara para karyawan. Dalam hubungan itu, maka untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi antara karyawan dan pengusaha masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam rangka kelangsungan hidup organisasi.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi merupakan salah satu Unit PLN yang berada dibawah Direktorat Bisnis Regional Sulawesi yang berfokus kepada penyediaan dan penyaluran Tenaga Listrik. Saat ini kami mengelola 3 sistem besar kelistrikan Sulawesi, yaitu :

1. Sistem Kelistrikan Sulawesi Selatan
2. Sistem Kelistrikan Sulawesi Utara
3. Sistem Kelistrikan Kendari

Serta beberapa sistem kelistrikan Isolated atau sistem kelistrikan yang terpisah dari sistem utama, yang umumnya berada di Pulau. PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi

terbentuk pada tanggal 01 April 2018 yang saat ini membawahi 11 Unit Pelaksana yang tersebar di Seluruh Pulau Sulawesi.

Penyediaan tenaga listrik dikawal oleh 1 Unit Pelaksana Pembangkitan dan 5 Unit Pelaksana Pengendalian pembangkitan yang membawahi 22 Unit Pusat Listrik. Selanjutnya pasokan listrik tersebut dikelola oleh 3 Unit Pelaksana Transmisi ke lebih dari 72 Gardu Induk yang tersebar di Seluruh Pelosok Sulawesi, jumlah ini akan terus meningkat seiring dengan peningkatan Rencana Usaha Penyediaan Listrik. Tak sampai ini, untuk menjaga kualitas dan keandalan pasokan listrik kami memiliki 2 Unit Pelaksana Pengatur Beban yaitu pengatur beban sistem Makassar dan Pengatur Beban Sistem Minahasa.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi berkomitmen menjadi Mitra yang baik dalam menyediakan pasokan listrik khususnya di Pulau Sulawesi, karena kami yakin Listrik adalah Parameter Pembangunan Daerah yang Menjadi Pemutar Roda Ekonomi Negeri.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi dikenal telah menerapkan *core values* AKHLAK diantaranya yaitu *profesionalisme, team works, integritas, responsible, progresif, dan peduli*. Berdasarkan enam budaya organisasi tersebut.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi memiliki pedoman dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Akan tetapi, dari keseluruhan budaya organisasi syariah yang telah diterapkan sejak tahun berdirinya yaitu 2018 hingga saat ini belum pernah dan belum diketahui cara untuk mengukur tingkat produktivitas kerja

karyawannya. Oleh karena itu, belum diketahui manfaat yang diperoleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi terkait *core values* AKHLAK yang diterapkan apakah berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Lai, 2018). Sehingga akan berdampak pada keuntungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.”

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah adanya variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Variabel-variabel yang dimaksud adalah *Core Values* AKHLAK. Untuk itu, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

1. Apakah *Core Values* Amanah berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
2. Apakah *Core Values* Kompeten berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

3. Apakah *Core Values* Harmonis berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
4. Apakah *Core Values* Loyal berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
5. Apakah *Core Values* Adaptif berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
6. Apakah *Core Values* Kolaboratif berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Variabel-variabel yang dimaksud adalah *Core Values* AKHLAK. Untuk itu, maka tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Berikut ini adalah tujuan umum penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui *Core Values* Amanah berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

2. Untuk Mengetahui *Core Values* Kompeten berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
3. Untuk Mengetahui *Core Values* Harmonis berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
4. Untuk Mengetahui *Core Values* Loyal berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
5. Untuk Mengetahui *Core Values* Adaptif berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
6. Untuk Mengetahui *Core Values* Kolaboratif berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

D. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah

1. Bagi peneliti melatih bekerja dan berfikir dengan cara mempraktekan ilmu-ilmu yang telah di peroleh selama mengikuti perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
2. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi dengan dilakukannya penelitian ini dapat memperkuat eksistensi di masyarakat luas, memberikan informasi tambahan serta pengetahuan

yang di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas pegawainya.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai tambahan referensi dan informasi, khususnya bagi akademik mengenai analisis pengaruh *core values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler 2011 (dalam Widodo, 2015:2) mengemukakan bahwa "*human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*". Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Mathis & Jackson 2012 dan Hasibuan 2012 (dalam Widodo, 2015:3) yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan 2005 (dalam Widodo, 2015:4) menguraikan sepuluh peranan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejateraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

M.J. Julius 1988 (dalam Suwanto, 2011:30) mengemukakan bahwa gambaran umum fungsi personil ialah sama halnya dengan perusahaan yang progresif. Fungsi ini terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu operasi dan manajerial. Fungsi teknis personel manajemen mencakup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, memanfaatkan dan memelihara pekerjaan yang efisien. Fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi personil.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi." Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu".

Menurut Torang (2014:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya."

Sementara itu menurut Effendy (2015:8) "Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi." Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah

kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya (Dunggio, 2020).

Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) "Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi". Sedarmayanti mengemukakan (2014:75) "Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Sumanto mendefinisikan (2014:138) "Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya

manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi".

Sementara menurut Edison (2016:233) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan".

b. *Core Values* AKHLAK

Menurut Erick Thohir & Ary Ginanjar (2020:6) " AKHLAK menjadi 'nada dasar' dari sebuah repetisi kesuksesan yang dicanangkan BUMN untuk membentuk reputasi kelas dunia". AKHLAK sebagai spirit bersama di dunia profesionalisme BUMN yang diformulasikan sebagai *core values* yang ingin diterapkan menjadi satu akronim dari Amanah, Kompeten, Hasmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK).

c. Indikator *Core Values* AKHLAK

Setelah sebelumnya diluncurkan oleh Kementerian BUMN dan PT PLN (Persero) meluncurkan 'AKHLAK' sebagai budaya perusahaan terbarunya. AKHLAK merupakan ratifikasi budaya korporat atau *core values* yang dianut oleh seluruh anak usaha PLN Group yang masih terhitung sebagai bagian dari keluarga besar BUMN. AKHLAK sendiri adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

- 1) Amanah yakni setiap individu akan memegang teguh kepercayaan yang diberikan dalam mengemban tugas yang telah diberikan.

Indikatornya :

- a) Memenuhi janji dan komitmen
 - b) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
 - c) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika
- 2) Kompeten yaitu semangat terus belajar dan mengembangkan kapabilitas kemampuan. Indikatornya :
- a) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - b) Membantu orang lain belajar
 - c) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
- 3) Harmonis adalah rasa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama individu di lingkungan kerja. Indikatornya :
- a) Suka menolong orang lain
 - b) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - c) Membangun lingkungan kerja yang kondusif
- 4) Loyal yang berarti memiliki dedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Indikatornya :
- a) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara
 - b) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
 - c) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

5) Adaptif yaitu keinginan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Indikatornya :

- a) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
- b) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
- c) Bertindak proaktif

6) Kolaboratif yakni membangun kerja sama yang sinergis. Indikatornya :

- a) Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- b) Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
- c) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

AKHLAK diharapkan menjadi akar yang kuat dan kokoh bagi seluruh karyawan dalam bertindak dan berperilaku, agar mendukung pertumbuhan bisnis PLN yang semakin berkembang. (Peraturan Direksi Nomor 0073.P/DIR/2020)

3. Produktivitas Pegawai

a. Pengertian Produktivitas Pegawai

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Definisi lain dari Kussrianto dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

Sependapat dengan hal tersebut Whitmore dalam (Sedarmayanti, 2011) membenarkan definisi bahwa *productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the a mounth of resources employed.*

Disisi lain Nawawi dalam (Marwansyah, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Putra (2018) dalam jurnal (Baiti et al., 2020) disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah.

Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

b. Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan,

produktivitas dipengaruhi oleh manajer dan supervisor. Apabila pemimpin mengabaikan masalah produktivitas, maka akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan tersebut.

2) Sumber Daya

Sumber daya yang tidak mencukupi akan berdampak pada sikap dan produktivitas karyawan

- 3) Penetapan Tujuan Produktivitas dapat meningkat ketika penetapan tujuan adalah bagian reguler dari proses bisnis organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan menurut Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) :

- 1) Disiplin kerja, adalah ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
- 2) Kerja lembur, adalah suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja.
- 3) Kualitas hasil kerja, adalah penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah di dasarkan pada standar yang diukur melalui keterampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja.
- 4) Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah dari hasil kerja yang tepat dengan waktu yang sudah ditentukan, dengan memperhatikan seberapa cepat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian mengenai Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Diantara para peneliti beserta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian sekarang ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mulyani (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera di Samarinda	Variabel X Budaya Organisasi Variabel Y Produktivitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05.
2.	Jemi et al. (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan	Variabel X Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Variabel Y Produktivitas Kerja	Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja tentang produktivitas karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara organisasi variabel budaya dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Budaya organisasi dan pelatihan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 26,1% sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti: kompensasi, promosi, pengawasan pekerjaan dan sebagainya
3.	Arisanti (2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Restrukturisasi Organisasi	Variabel X Etos kerja dan restrukturisasi organisasi Variabel Y	Analisa Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan variabel bebas (etos kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

terhadap
Produktivitas
Karyawan:
Studi Kasus
pada PT Citra
Agro Lombok
sebagai
Pengelola
RPH
Banyumulek

produktivitas
karyawan

produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (108,560, pada tingkat $\alpha = 5\%$) lebih besar dari nilai F tabel (2,870). Pengujian secara parsial dari ketiga variabel menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap restrukturisasi organisasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung (0,093) lebih kecil dibandingkan nilai t tabel (2,093). Sedangkan yang berpengaruh signifikan adalah etos kerja terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung (2,247) lebih besar dari nilai t tabel (2,093), dan restrukturisasi organisasi terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung (2,602) lebih besar dari nilai t tabel (2,093), pada tingkat signifikan 95 % ($\alpha = 5\%$). Analisa jalur (path analysis) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas karyawan apabila melalui restrukturisasi organisasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan tiga hipotesis: (1) etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, (2) restrukturisasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima, dan (3) etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap restrukturisasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

UPT

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

					organisasi.
4	Wijaya et al. (2020)	Implementasi <i>Core Value</i> di Sheraton Bali Kuta Resort	Variabel X Presepsi Variabel Y Core Value	Deskriptif kualitatif	Dari hasil penelitian Implementasi <i>Core Value</i> di Sheraton Bali Kuta Resort. Persepsi karyawan terhadap <i>core value</i> di Sheraton Bali Kuta Resort ialah <i>core value put people first</i> yaitu 3,42 berkategori setuju, <i>core value persue excellence</i> yakni 4,2 berkategori setuju, <i>core value embrance change</i> ialah 4,29 berkategori sangat setuju, <i>core value act with integrity</i> ialah 4,14 berkategori setuju, dan <i>core value serve our world</i> yaitu 4,03 berkategori setuju. Perolehan persepsi <i>associate</i> atau karyawan terkait <i>core value</i> keseluruhan yaitu 4,016 berkategori setuju.
5	Ningsih & Prastiwi (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi	Variabel X Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Variabel Y Produktivitas kerja	Analisis Data SEM (<i>Struktural Equation Modeling</i>) dengan metode <i>Smart PLS (Partial Least Square)</i>	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari ketiga hubungan terdapat satu hubungan berbeda yaitu hubungan antara kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan hubungan positif dan signifikan di tunjukan pada hubungan Semangat Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja.

C. Kerangka Pikir

Kementerian BUMN dan PT PLN (Persero) meluncurkan 'AKHLAK' sebagai budaya perusahaan terbarunya. AKHLAK merupakan ratifikasi budaya korporat atau *core values* yang dianut oleh seluruh anak usaha PLN Group yang masih terhitung sebagai bagian dari keluarga besar BUMN. AKHLAK sendiri adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Disisi lain Nawawi dalam (Marwansyah, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Putra (2018) dalam jurnal (Baiti et al., 2020) disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Core Values Amanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

2. *Core Values* Kompeten berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
3. *Core Values* Harmonis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
4. *Core Values* Loyal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
5. *Core Values* Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
6. *Core Values* Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:35)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi beralamat di Jl. Urip Sumoharjo No.Km7, Tello Baru, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90233.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 2 bulan, mulai April s.d Mei tahun 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek, yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

2. Sampel

Sugiyono (2014:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan data berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{n}{1 + n (e^2)}$$

Keterangan

n = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Standar error (10%)

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2} = 54,545 \rightarrow 55$$

Berdasarkan rumus Slovin diperoleh besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

E. Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kuisisioner tersebut terdiri atas 24 pertanyaan dari 6 sub bab variabel independen.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan yaitu karyawan produktivitas pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi, dengan tujuan untuk meningkatkan jumlah kuisisioner yang berisi daftar yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuisisioner disusun berdasarkan item-item dan metode pengukuran menggunakan skala likert.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (Y) yaitu produktivitas pegawai merupakan keinginan yang didorong oleh beberapa faktor, meliputi disiplin kerja, kerja lembur, kualitas kerja dan kuantitas hasil kerja. Variabel produktivitas

pegawai pada penelitian ini di ukur dengan 6 pernyataan. Kuisisioner yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala likert 5 point, yaitu 1 berarti sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan produktivitas pegawai yang sangat rendah sampai skala 5 yang menunjukkan produktivitas pegawai yang sangat tinggi.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) Variabel independen (X) yaitu variabel yang mempengaruhi dalam variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Core Values Amanah yaitu memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan, berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. Core Values Kompeten yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. Core Values Harmonis yaitu suka menolong orang, menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, membangun lingkungan kerja yang kondusif. Core Values Loyal yaitu menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara, rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. Core Values Adaptif yaitu cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, bertindak proaktif. Core Values Kolaboratif yaitu memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. Variabel independen (X) ini diukur dengan 18 pernyataan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala

likert 5 point, yaitu 1 berarti sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan produktivitas pegawai yang sangat rendah sampai skala 5 yang menunjukkan produktivitas pegawai yang sangat tinggi.

G. Metode Analisis Data

Data penelitian yang telah dikumpulkan diolah, kemudian akan dianalisis untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik yang menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan software SPSS 26. Metode dan teknik analisis dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Deskripsi Statistik

Statistik deskriptif dilakukan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum dan range (Ghozali, 2016).

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah

atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji Normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

6. Uji Multikolonieritas

Antara variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang mendekati sempurna atau sempurna yaitu koefisien korelasinya = 1. Konsekuensi, kesalahan standar estimasi cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas, tingkat signifikan untuk menolak hipotesis nol semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan

semakin besar. Akibatnya model regresi tidak valid untuk menaksir nilai variabel terikat (Y).

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Variabel independen dalam penelitian adalah *Core Values Amanah*, *Core Values Kompeten*, *Core Values Harmonis*, *Core Values Loyal*, *Core Values Adaptif*, dan *Core Values Kolaboratif*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas pegawai. Untuk menguji hipotesis tersebut maka, rumus regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = *Core Values Amanah*

X_2 = *Core Values Kompeten*

X_3 = *Core Values Harmonis*

X_4 = *Core Values Loyal*

X_5 = *Core Values Adaptif*

X_6 = Core Values Kolaboratif

e = Error

Hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan secara bersama-sama (uji statistik F), koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikan parameter individu (uji statistik t).

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengikuti intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Core Values Amanah, Core Values Kompeten, Core Values Harmonis, Core Values Loyal, Core Values Adaptif, Core Values Kolaboratif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas Pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh sebagai signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 mengikuti saat mengpenilaian mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 bisa naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

2. Uji Signifikasi t

Pengaruh Parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 (*Core Values* Amanah, *Core Values* Kompeten, *Core Values* Harmonis, *Core Values* Loyal, *Core Values* Adaptif, *Core Values* Kolaboratif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Pegawai) sebagai terpisah atau parsial (Ghozali, 2016).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas (*Core Values* Amanah, *Core Values* Kompeten, *Core Values* Harmonis, *Core Values* Loyal, *Core Values* Adaptif, *Core Values* Kolaboratif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Pegawai).
- b. H_a : Variabel-variabel bebas (*Core Values* Amanah, *Core Values* Kompeten, *Core Values* Harmonis, *Core Values* Loyal, *Core Values* Adaptif, *Core Values* Kolaboratif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Perusahaan

Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi merupakan salah satu Unit PLN yang berada dibawah Direktorat Bisnis Regional Sulawesi yang berfokus kepada penyediaan dan penyaluran Tenaga Listrik. Saat ini kami mengelola 3 sistem besar kelistrikan Sulawesi, yaitu Sistem Kelistrikan Sulawesi Selatan, Sistem Kelistrikan Sulawesi Utara, Sistem Kelistrikan Kendari. Serta beberapa sistem kelistrikan Isolated atau sistem kelistrikan yang terpisah dari sistem utama, yang umumnya berada di Pulau.

★ UIKL Sulawesi terbentuk pada tanggal 01 April 2018 yang saat ini membawahi 11 Unit Pelaksana yang tersebar di Seluruh Pulau Sulawesi. Penyediaan tenaga listrik dikawal oleh 1 Unit Pelaksana Pembangkitan dan 5 Unit Pelaksana Pengendalian pembangkitan yang membawahi 22 Unit Pusat Listrik. Selanjutnya pasokan listrik tersebut dikelola oleh 3 Unit Pelaksana Transmisi ke lebih dari 72 Gardu Induk yang tersebar di Seluruh Pelosok Sulawesi, jumlah ini akan terus meningkat seiring dengan peningkatan Rencana Usaha Penyediaan Listrik. Tak sampai ini, untuk menjaga kualitas dan keandalan pasokan listrik kami memiliki 2 Unit Pelaksana Pengatur Beban yaitu pengatur beban sistem Makassar dan Pengatur Beban Sistem Minahasa.

UIKL Sulawesi berkomitmen menjadi Mitra yang baik dalam menyediakan pasokan listrik khususnya di Pulau Sulawesi, karena kami

yakin Listrik adalah Parameter Pembangunan Daerah yang Menjadi Pemutar Roda Ekonomi Negeri.

2. Visi & Misi

1) VISI

"Menjadi Unit Pembangkitan dan Penyaluran Kelas Dunia pada tahun 2023, yang berlandaskan pada kualitas insan PLN yang profesional dan berintegritas"

2) MISI

- a. Mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.
- b. Melakukan pengelolaan operasi sistem kelistrikan secara andal.
- c. Melakukan dan mengelola penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal dan ramah lingkungan.
- d. Melakukan pengelolaan transaksi tenaga listrik secara kompetitif, transparan dan adil serta mengelola pemeliharaan instalasi sistem transmisi tenaga listrik.
- e. Mengelola sumber daya dan asset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi kaidah good corporate governance

3. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Direksi No 1786.P/DIR/2018 tentang susunan organisasi dan formasi jabatan PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran Sulawesi adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

★ Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Periode penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama satu bulan sejak 18 April sampai dengan 18 Mei 2022. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yang berarti sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	35	63,6
	Perempuan	20	36,4
	Total	55	100,0

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Gambaran demografi tersebut didominasi oleh responden laki-laki, sebanyak 63,6%; dan perempuan sebanyak 36,4%.

Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
Valid		
	Frequency	Percent
	S1	31
	S2	6
	S3	2
	SMA	16
	Total	55
		100,0

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Gambaran demografi tersebut didominasi oleh responden pendidikan terakhir S1, sebanyak 56,4%; responden pendidikan terakhir SMA, sebanyak 29,1%; responden pendidikan terakhir S2, sebanyak 10,9%, dan responden pendidikan terakhir S3, sebanyak 3,6%.

Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Menurut Usia

Usia		
Valid		
	Frequency	Percent
	20-23 Tahun	2
	20-24 Tahun	19
	24-35 Tahun	25
	35 > Tahun	9
	Total	55
		100,0

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Gambaran demografi tersebut didominasi oleh usia 24-35 tahun, sebanyak 45,5%; responden usia 20-24 tahun, sebanyak 34,5%, responden usia 20-23 tahun sebanyak 3,6%, dan responden usia 35 tahun keatas, sebanyak 16,4%.

Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Variabel

Deskripsi Variabel		
Indikator	Mean	Standar Deviasi
Memenuhi janji dan komitmen	4,44	0,69
Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan	4,20	0,87
Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika	4,24	0,77
Core Values Amanah (X1)	12,87	1,29
Meningkatkan kompetensi diri untuk menrowab tantangan yang selalu berubah	4,51	0,60
Membantu orang lain belajar	4,20	0,80
Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	4,80	0,40
Core Values Kompoten (X2)	13,51	1,03
Suka menolong orang lain	4,58	0,60
Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	4,67	0,51
Membangun lingkungan kerja yang kondusif	4,51	0,60
Core Values Harmonis (X3)	13,76	0,96
Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara	4,47	0,60
Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar	4,24	0,69
Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika	4,51	0,54
Core Values Loyal (X4)	13,22	1,10
Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik	4,47	0,60
Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi	4,24	0,69
Bertindak proaktif	4,51	0,54
Core Values Adaptif (X5)	13,22	1,10
Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	4,24	0,67

Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah	4,42	0,69
Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	4,24	0,79
Core Values Kolaboratif (X6)	12,89	1,26
Pengetahuan (knowledge)	4,64	0,56
Keterampilan (skills)	4,09	0,80
Sikap (attitude) dan perilaku (behaviors)	4,71	0,53
Kemampuan (abilities)	4,35	0,73
Produktivitas Pegawai (Y1)	17,78	1,30

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil statistik deskriptif dari skor motivasi dan minat masing-masing item dapat dilihat pada tabel 4.4. Statistik deskriptif untuk variabel *Core Values Amanah* (X_1), *Core Values Kompeten* (X_2), *Core Values Harmonis* (X_3), *Core Values Loyal* (X_4), *Core Values Adaptif* (X_5), *Core Values Kolaboratif* (X_6) dan variabel *Produktivitas Pegawai* (Y) diperoleh nilai mean yang jauh berbeda, demikian juga dengan nilai minimum dan nilai maksimum. Nilai mean terbesar terdapat pada indikator pertanyaan pada variabel *Core Values Kompeten* (X_2) sebesar 4,80 dengan pertanyaan Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik yang menunjukkan bahwa hal yang dominan untuk memengaruhi produktivitas pegawai adalah variabel *Core Values Kompeten* (X_2).

2. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Cara mengukur

validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Nilai uji validitas dilihat dari nilai R hitung dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel. Data dikatakan valid apabila nilai R hitung > dari r tabel. Hasil pengujian validitas untuk masing – masing variabel diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Core Values Amanah (X1)			
X1.1	0,647	0,266	Valid
X1.2	0,65	0,266	Valid
X1.3	0,366	0,266	Valid
Core Values Kompeten (X2)			
X2.1	0,526	0,266	Valid
X2.2	0,723	0,266	Valid
X2.3	0,337	0,266	Valid
Core Values Harmonis (X3)			
X3.1	0,532	0,2656	Valid
X3.2	0,593	0,2656	Valid
X3.3	0,561	0,2656	Valid
Core Values Loyal (X4)			
X4.1	0,622	0,266	Valid
X4.2	0,708	0,266	Valid
X4.3	0,433	0,266	Valid
Core Values Adaptif (X5)			
X5.1	0,556	0,266	Valid
X5.2	0,777	0,266	Valid
X5.3	0,588	0,266	Valid
Core Values Kolaboratif (X6)			
X6.1	0,651	0,266	Valid
X6.2	0,527	0,266	Valid
X6.3	0,584	0,266	Valid
Produktivitas Pegawai (Y1)			
Y1.1	0,502	0,266	Valid
Y1.2	0,518	0,266	Valid
Y1.3	0,441	0,266	Valid
Y1.4	0,513	0,266	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan setiap indikator memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (R) berada diatas nilai r tabel pada nilai 0,266 dengan uji Two-Tailed dengan jumlah data (n) = 55 yaitu 0,266. Sehingga, item pada masing – masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Hasil pengujian reliabilitas untuk keempat variabel diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,663	0,675	7

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 4.6 menunjukkan setiap indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 dengan demikian item – item tersebut adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogrov Smirnov pada alpha sebesar 10%. Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogrov Smirnov lebih besar dari 0,1 berarti data normal. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,01627667
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,044
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.7, secara keseluruhan data dengan tujuh variabel yang diuji memiliki p-value yang lebih besar dari alpha 0,05 yaitu sebesar 0,200. Jadi, data yang digunakan dalam penelitian ini menyebar secara normal.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka

dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,640	3,213		3,312	0,002
	Core Values Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,685	0,497
	Core Values Kompeten (X2)	0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026
	Core Values Harmonis (X3)	0,119	0,179	-0,087	1,661	0,512
	Core Values Loyal (X4)	0,021	0,145	-0,018	1,748	0,883
	Core Values Adaptif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,055	0,000
	Core Values Kolaboratif (X6)	0,131	0,129	-0,125	1,711	0,317

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.8, diketahui bahwa Core Values Amanah, Core Values Kompeten, Core Values Harmonis, Core Values Loyal, Core Values Adaptif, Core Values Kolaboratif memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 artinya keenam variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan artinya varian dari residual satu dengan yang lain tetap.

6. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

a. Melihat nilai tolerance:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b. Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor):

- 2) Jika nilai VIF $< 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 3) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Tolerance
1 (Constant)	10,640	3,213		3,312	0,002			
Core Values Amanah (X1)	0,060	0,116	0,079	1,665	0,497	-0,028	0,954	1,048
Core Values Amanah Kompeten (X2)	-0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026	-0,040	0,824	1,213
Core Values Amanah Harmonis (X3)	-0,118	0,179	-0,087	1,661	0,512	0,136	0,726	1,374
Core Values Amanah Loyal (X4)	-0,021	0,145	-0,018	1,745	0,883	0,176	0,841	1,189
Core Values Amanah Adaptif (X5)	0,752	0,145	0,703	5,055	0,000	0,601	0,656	1,519
Core Values Amanah Kolaboratif (X6)	-0,131	0,129	-0,126	1,711	0,311	0,132	0,814	1,228

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan dari tabel 4.9 tersebut, variabel *Core Values Amanah*, *Core Values Kompeten*, *Core Values Harmonis*, *Core Values Loyal*, *Core Values Adaptif*, *Core Values Kolaboratif* memiliki nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,01 dan VIF yang kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinieritas.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi ganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Pengujian regresi ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan antara hipotesis yang sama, hasil dari perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda & T

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	10,640	3,213	3,312	0,002	
	Core Values Akhlak Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,685	0,497
	Core Values Akhlak Kompeten (X2)	0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026
	Core Values Akhlak Harmonis (X3)	0,118	0,179	-0,087	1,661	0,512
	Core Values Akhlak Loyal (X4)	0,021	0,145	-0,018	1,748	0,883
	Core Values Akhlak Kolaboratif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,055	0,000
	Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)	0,131	0,129	-0,126	1,711	0,317

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 4.10 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

$$Y = 10,640 + 0,080X_1 + 0,34X_2 + 0,118X_3 + 0,021X_4 + 0,752X_5 + 0,131X_6$$

- 1) Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 10,640, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel *Core Values AKHLAK* maka produktivitas pegawai telah mencapai 10,640.

2) Koefisien regresi variabel *Core Values* Amanah (X_1) sebesar 0,080. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Amanah terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,080 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan dan nilai hitung sebesar $1,685 > t$ tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan $0,497 > 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Amanah (X_1) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

3) Koefisien regresi variabel *Core Values* Kompeten (X_2) sebesar 0,034. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Kompeten terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,034 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan dan nilai t hitung sebesar $1,420 > t$ tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Kompeten (X_2) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

4) Koefisien regresi variabel *Core Values* Harmonis (X_3) sebesar 0,118. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Harmonis terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,118 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan, dan nilai thitung sebesar 1,661 > t tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan 0,512 > 0,05, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Harmonis (X_3) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

5) Koefisien regresi variabel *Core Values* Loyal (X_4) sebesar 0,021. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Loyal terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,021 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan, dan nilai thitung sebesar 1,748 > t tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan 0,883 > 0,05, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Loyal (X_4) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

- 6) Koefisien regresi variabel *Core Values* Adaptif (X_5) sebesar 0,752. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Adaptif terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,0752 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan, dan nilai thitung sebesar $5,005 > t$ tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Adaptif (X_5) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
- 7) Koefisien regresi variabel *Core Values* Kolaboratif (X_6) sebesar 0,131. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Kolaboratif terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,131 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan, dan nilai thitung sebesar $1,711 > t$ tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan $0,317 > 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Kolaboratif (X_6) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	0.390	0.313	1,078
a. Predictors: (Constant), Core Values Akhlak Kolaboratif (X6), Core Values Akhlak Amanah (X1), Core Values Akhlak Kompeten (X2), Core Values Akhlak Loyal (X4), Core Values Akhlak Harmonis (X3), Core Values Akhlak Adaptif (X5)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)				

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,624 yang berarti bahwa variabel *Core Values* AKHLAK dapat dijelaskan oleh variabel *Core Values* Amanah (X_1), *Core Values* Kompeten (X_2), *Core Values* Harmonis (X_3), *Core Values* Loyal (X_4), *Core Values* Adaptif (X_5), *Core Values* Kolaboratif (X_6) 62,4%, sedangkan sisanya 37,6 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 55 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam hasil uji statistik yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang telah dilakukan yakni pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai, maka diperoleh hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, selain itu dari hasil pengujian regresi maka dapat diperoleh pula bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk

Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Kemudian dari hasil kuesioner yang telah disebarakan maka diperoleh temuan-temuan yaitu nilai nilai *core values* AKHLAK yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi sudah terlaksana dengan baik, dimana dapat dilihat dari setiap indikator *Core Values* Amanah, *Core Values* Kompeten, *Core Values* Harmonis, *Core Values* Loyal, *Core Values* Adaptif, dan *Core Values* Kolaboratif.

Core Values Amanah yakni setiap individu telah memegang teguh kepercayaan yang diberikan dalam mengemban tugas yang diberikan dengan datang tepat waktu dan disiplin dalam bekerja. Lalu *Core Values* Kompeten yaitu semangat terus belajar dan mengembangkan kapabilitas kemampuan dimana setiap pegawai mempunyai semangat dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Selanjutnya *Core Values* Harmonis adalah rasa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama individu di lingkungan kerja dengan suka menolong orang lain dan menghargai orang apapun latar belakangnya. Kemudian pada *Core Values* Loyal yang berarti memiliki dedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, pegawai menjaga pasokan listrik 24 jam agar tidak padam. Lalu pada *Core Values* Adaptif yaitu pegawai terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan yang akan datang, dan yang terakhir *Core Values* Kolaboratif yakni membangun kerja sama yang sinergis dengan pihak lain atau *stakeholder* untuk tujuan bersama seperti CSR, bantuan UMKM, dan bantuan kemanusiaan lainnya.

Sesuai dengan pendapat Erick Thohir & Ary Ginanjar (2020:6) menyatakan bahwa "AKHLAK menjadi 'nada dasar' dari sebuah repetisi

kesuksesan yang dicanangkan BUMN untuk membentuk reputasi kelas dunia”.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu Jemi et al. (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Begitu juga dengan penelitian Wijaya et al. (2020) dimana implementasi *Core Value* di Sheraton Bali Kuta Resort memperoleh persepsi terkait *Core Value* keseluruhan yaitu 4,016 berkategori setuju.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Core Values Amanah* berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values Amanah* maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
2. *Core Values Kompeten* berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values Kompeten* maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
3. *Core Values Harmonis* berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values Harmonis* maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
4. *Core Values Loyal* berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values Loyal* maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

5. *Core Values* Adaptif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values* Adaptif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
6. *Core Values* Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator *Core Values* Kolaboratif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

B. Saran

1. Penerapan nilai-nilai budaya pada karyawan PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Perlu ditingkatkan mengingat budaya AKHLAK ini merupakan transformasi budaya baru agar terciptanya budaya kualitas yang akan memberikan citra yang baik terhadap perusahaan.
2. Bagi karyawan PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi agar dapat terus mempertahankan kinerja dan produktivitasnya untuk kemajuan perusahaan.
3. Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi universitas pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian mendatang terutama yang berkaitan dengan Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada PT Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. *Jurnal TAMBORA*, 3(1), 32–38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Fauzi. (2018). PEMBENTUKAN DAN TRANSFORMASI CORE VALUES DI SEKOLAH ALAM. *Jurnal Ilmiah VISI PGTK PAUD Dan DIKMAS*, 13(1), 17–27.
- Fahmi, Irham. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis dengan Program SPSS IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iman, A. N., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja karyawan BMT di GERBANG KERTAS USILA. *Jurnal Ekonomi Syarah Teori Dan Terapan*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.20473/vol6iss20191pp170-187>
- Jemi, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikan Medan. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 64–77. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Lai, W. N. R. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(July), 1–23.
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Mulyani, E. U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkas Anugrah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(2), 1254–1260.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2013). Creating Shared Value as Business Strategy. *Harvard Business Review*.
- Program, M. (2017). ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang) YULIA NINGSIH ANGGO RUDI YUDI RAFANI. *Jipmb*, 17(2), 38–48. www.stie-ibek.ac.id
- Rijal, S., Hamzah, N., Kara, M., Ar, M. S., & Abdullah, M. W. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 5, 46–61.

- Wijaya, I. N. A., Sulistyawati, A. S., & Ariana, I. N. J. (2020). Implementasi core value di sheraton bali kuta resort. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 4(1), 133. <https://doi.org/10.24843/jkh.2020.v04.i01.p010>
- Yuniarti, Endang, Annisa Lestari Kadiyono, R. A. S. (2021). PERAN SUBKULTUR DALAM Mendukung Komitmen Transformasi Organisasi (PENGUKURAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MODEL DENISON). *Jurnal JDM*, 4(2), 193–204.
- Yusuf, B. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIADI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- ERICK THOHIR & ARY GINANJAR AGUSTIAN. (2020). AKHLAK UNTUK NEGERI. Jakarta: PT. ARGATILANTA.





Lampiran 1 : Data Penelitian (Kuesioner)

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Pengisian Kuesioner

Yth. Responden Penelitian

Pegawai PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL)
Sulawesi

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kasmawati
NIM : 105721152413
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian dengan judul : **"Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi"**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun Pegawai PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr(i) dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Kasmawati

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP

SMA/SMK D3

S1 S2

Pekerjaan :

B. PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah dan jawablah semua pernyataan dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan
2. Berilah tanda centang (v) untuk jawaban yang menurut anda tepat di kolom yang disediakan. Dengan petunjuk sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

N : Netral / Ragu-ragu = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

C. DAFTAR PERNYATAAN

CORE VALUES AKHLAK

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Core Values Akhlak Amanah (X1)						
1	Memenuhi janji dan komitmen					
2	Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan					
3	Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika					
Core Values Akhlak Kompeten (X2)						
1	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah					
2	Membantu orang lain belajar					
3	Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik					
Core Values Akhlak Harmonis (X3)						
1	Suka menolong orang lain					
2	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya					
3	Membangun lingkungan kerja yang kondusif					
Core Values Akhlak Loyal (X4)						
1	Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara					
2	Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar					
3	Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika					
Core Values Akhlak Adaptif (X5)						
1	Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik					

9	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	3	5	13	3	3	4	10	80
10	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	5	13	78
11	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13	5	3	4	12	3	4	3	10	76
12	3	5	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	14	79
13	3	3	3	9	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	81
14	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	5	15	5	4	5	14	3	5	5	13	82
15	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	3	12	85
16	3	4	5	12	3	3	4	10	5	4	3	12	4	3	5	12	5	4	4	13	4	4	3	11	70
17	5	5	3	13	5	3	5	13	5	3	5	13	5	4	5	14	5	3	5	13	5	5	3	13	79
18	5	4	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	5	14	3	4	5	12	4	5	2	11	77
19	4	4	3	11	5	3	5	12	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	4	12	80
20	4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	3	13	4	5	5	14	4	4	4	12	79
21	5	5	3	13	5	3	5	13	5	5	5	15	5	4	5	14	5	3	5	13	4	5	4	13	81
22	5	5	3	13	4	3	5	12	5	4	4	13	5	3	4	12	5	4	5	14	5	5	3	13	77
23	4	3	5	12	4	5	5	14	3	4	4	15	4	5	5	12	5	4	5	12	5	4	14	75	
24	5	3	5	13	5	5	4	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	3	5	13	5	3	5	13	83
25	5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	5	14	4	5	4	13	5	5	4	14	4	4	4	12	80
26	4	2	5	11	5	4	5	14	4	5	5	14	5	3	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	80
27	4	3	3	10	4	5	5	13	5	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	5	13	80
28	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	5	13	83
29	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	4	13	5	5	4	14	83
30	4	5	5	13	5	5	5	13	5	5	3	13	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	5	13	81
31	4	4	5	13	5	5	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	5	14	83
32	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	4	14	3	5	4	12	5	5	5	13	5	5	3	78	
33	3	5	4	12	5	3	5	13	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	5	14	83
34	5	3	4	12	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	4	13	5	5	4	14	3	4	4	11	77
35	5	4	4	13	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	84
36	5	5	4	14	4	3	5	12	5	5	4	14	3	5	4	11	5	5	4	14	4	5	4	14	78
37	3	4	5	12	4	5	5	14	5	4	4	13	5	4	4	10	5	4	5	12	5	3	5	77	
38	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	14	82	
39	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	5	13	79	
40	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	4	14	84
41	4	5	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	5	14	81
42	5	5	3	13	5	5	5	14	4	5	5	14	5	3	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	81
43	5	5	3	13	5	5	5	14	4	5	5	14	5	3	4	11	4	4	4	12	5	4	4	15	77
44	4	3	5	12	3	5	5	13	3	3	5	13	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	5	14	81
45	5	3	5	13	5	3	5	12	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	84
46	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	4	14	3	3	5	11	5	3	5	11	5	5	3	13	76
47	4	2	5	11	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	4	13	5	5	5	15	5	5	4	14	81
48	4	3	3	10	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	4	11	73
49	5	5	4	14	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	85
50	5	5	5	15	4	3	5	12	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	5	14	80
51	5	3	5	13	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	4	14	3	3	5	11	78
52	5	5	4	14	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	4	13	84
53	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14	81
54	5	3	5	13	5	4	5	14	3	4	5	12	3	4	5	12	5	5	3	12	4	3	5	12	76
55	3	4	5	12	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	3	12	78

2. Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Total(ΣY)
1	5	5	4	5	19
2	4	4	5	4	17
3	4	4	5	3	16
4	4	5	4	3	16
5	4	5	4	3	16
6	4	4	5	4	17
7	4	4	5	4	17
8	5	5	5	5	20
9	4	4	5	3	16
10	5	4	4	4	17
11	5	5	5	4	19
12	5	5	5	4	19
13	5	3	5	5	18
14	5	5	5	4	19
15	4	5	5	5	19
16	5	5	5	4	19
17	5	5	5	3	18
18	5	4	3	4	16
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	5	18
21	5	5	5	3	18
22	5	5	5	4	19
23	5	4	4	4	17
24	5	3	4	4	16
25	5	4	5	5	19
26	4	4	5	5	18
27	5	4	5	5	19
28	5	3	5	5	18
29	5	4	4	5	18
30	5	3	5	4	17
31	4	4	5	5	18
32	5	3	5	5	18
33	3	2	5	5	15
34	4	5	5	5	19
35	5	4	5	5	19
36	4	3	5	5	17
37	4	5	3	4	16
38	5	4	5	5	19
39	5	3	4	4	16
40	4	3	5	5	17
41	4	3	5	5	17
42	5	4	4	4	17
43	5	4	4	4	17
44	5	5	5	5	20

45	5	3	5	5	18
46	4	4	5	3	16
47	5	3	5	5	18
48	5	4	4	4	17
49	5	5	5	5	20
50	5	4	5	4	18
51	5	5	5	5	20
52	5	4	5	4	18
53	5	3	5	4	17
54	3	4	5	5	17
55	5	5	5	5	20

Lampiran 2 : Uji Validitas

Correlations

	Memenuhi janji dan komitmen	Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan	Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika	Core Values Akhlak Amanah (X1)
Memenuhi janji dan komitmen	1	0,254	-0,094	0,647**
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,497	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	25,527	8,200	-2,673
	Covariance	0,473	0,152	-0,049
	N	55	55	55
Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan	0,254	1	-,286*	0,350**
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,030	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	8,200	40,800	-9,600
	Covariance	0,152	0,756	-0,178
	N	55	55	55

Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika	Pearson Correlation	-0,094	-,266*	1	,366**
	Sig. (2-tailed)	0,497	0,050		0,006
	Sum of Squares and Cross-products	-2,673	-9,600	31,927	19,655
	Covariance	-0,049	-0,178	0,591	0,364
N		55	55	55	55
Core Values Akhlak Amanah (X1)	Pearson Correlation	,647**	,650**	,366**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	
	Sum of Squares and Cross-products	31,955	39,400	19,655	40,100
	Covariance	0,575	0,730	0,364	1,669
N		55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Pearson Correlation	Membantu orang lain belajar	Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Core Values Akhlak Kompeten (X2)		
			Sig. (2-tailed)	0,061	-0,030	,526**	
			Sum of Squares and Cross-products	19,745	-1,600	-0,400	17,745
			Covariance	0,366	-0,030	-0,007	0,329
Membantu orang lain belajar	Membantu orang lain belajar	Pearson Correlation	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Core Values Akhlak Kompeten (X2)		
			Sig. (2-tailed)	0,061	0,658	0,826	0,000
			Sum of Squares and Cross-products	19,745	-1,600	-0,400	17,745
			Covariance	0,366	-0,030	-0,007	0,329
Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Pearson Correlation	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Membantu orang lain belajar	Core Values Akhlak Kompeten (X2)		
			Sig. (2-tailed)	0,061	0,658	0,826	0,000
			Sum of Squares and Cross-products	19,745	-1,600	-0,400	17,745
			Covariance	0,366	-0,030	-0,007	0,329
Core Values Akhlak Kompeten (X2)	Core Values Akhlak Kompeten (X2)	Pearson Correlation	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Membantu orang lain belajar	Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik		
			Sig. (2-tailed)	0,061	0,658	0,826	0,000
			Sum of Squares and Cross-products	19,745	-1,600	-0,400	17,745
			Covariance	0,366	-0,030	-0,007	0,329

	N	55	55	55	55
Membantu orang lain belajar	Pearson Correlation	-0,061	1	-0,046	,723**
	Sig. (2-tailed)	0,658		0,740	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-1,600	34,800	-0,800	32,400
	Covariance	-0,030	0,644	-0,015	0,600
	N	55	55	55	55
Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Pearson Correlation	-0,030	-0,046	1	,337*
	Sig. (2-tailed)	0,636	0,740		0,012
	Sum of Squares and Cross-products	-0,400	-0,800	0,800	7,600
	Covariance	-0,007	-0,015	0,163	0,141
	N	55	55	55	55
Core Values Akhlak Kompoten (X2)	Pearson Correlation	,536**	,723**	,337*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,012	
	Sum of Squares and Cross-products	17,745	32,400	7,600	57,745
	Covariance	0,329	0,600	0,141	1,069
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Suka menolong orang lain	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Core Values Akhlak Harmonis (X3)
Suka menolong orang lain	Pearson Correlation	1	0,029	-0,168	,532**
	Sig. (2-tailed)		0,836	0,220	0,000

	Sum of Squares and Cross-products	19,382	0,473	-3,291	16,564
	Covariance	0,359	0,009	-0,061	0,307
	N	55	55	55	55
Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	Pearson Correlation	0,029	1	0,070	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,836		0,613	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	0,473	14,109	1,164	15,745
	Covariance	0,009	0,261	0,022	0,292
	N	55	55	55	55
Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Pearson Correlation	-0,168	0,070		,561**
	Sig. (2-tailed)	0,220	0,613		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-3,291	1,164	19,745	17,618
	Covariance	-0,061	0,022	0,366	0,326
	N	55	55	55	55
Core Values Akhlak Harmonis (X3)	Pearson Correlation	,532**	,593**	,561**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	16,564	15,745	17,618	49,927
	Covariance	0,307	0,292	0,326	0,925
	N	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara	Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar	Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika	Core Values Akhlak Loyal (X4)
Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara	Pearson Correlation	1	0,171	-0,070	,622**
	Sig. (2-tailed)		0,213	0,611	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	19,799	3,855	-1,236	22,327
	Covariance	0,365	0,371	-0,023	0,413
	N	55	55	55	55
Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar	Pearson Correlation	0,171	1	-0,031	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,213		0,825	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,855	25,927	-0,618	29,164
	Covariance	0,071	0,490	-0,011	0,540
	N	55	55	55	55
Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika	Pearson Correlation	-0,070	-0,031	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	0,611	0,825		0,001
	Sum of Squares and Cross-products	-1,236	-0,618	15,745	13,891
	Covariance	-0,023	-0,011	0,292	0,257
	N	55	55	55	55

Core Values Akhlak Loyal (X4)	Pearson Correlation	.622**	.708**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	
	Sum of Squares and Cross-products	22,327	29,164	13,891	65,382
	Covariance	0,413	0,540	0,257	1,211
	N	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik	Pearson Correlation	0,217	0,217	-0,025	.556**
	Sig. (2-tailed)	0,112	0,112	0,856	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	15,345	4,527	-0,438	19,436
	Covariance	0,284	0,084	-0,008	0,369
	N	55	55	55	55
Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi	Pearson Correlation	0,217	1	0,170	.577**
	Sig. (2-tailed)	0,112		0,215	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	4,527	28,436	4,018	36,982
	Covariance	0,084	0,527	0,074	0,685
	N	55	55	55	55
Bertindak proaktif	Pearson Correlation	-0,025	0,170	1	.588**

	Sig. (2-tailed)	0,856	0,215		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	-0,436	4,018	19,709	23,291
	Covariance	-0,008	0,074	0,365	0,431
	N	55	55	55	55
Core Values Akhlak Adaptif (X5)	Pearson Correlation	,556**	,777**	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	19,436	36,982	23,291	79,709
	Covariance	0,365	0,685	0,431	1,476
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Membenkan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	Core Values Akhlak Kolaboratif (X3)
Membenkan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	1	0,145	0,068	,651**
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,624	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	23,927	3,564	1,927
	Covariance	0,443	0,058	0,036
	N	55	55	55
Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah		1	-0,151	,527**
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,271	0,000

	Sum of Squares and Cross-products	3,564	25,382	-4,436	24,509
	Covariance	0,065	0,470	-0,082	0,454
	N	55	55	55	55
Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	Pearson Correlation	0,068	-0,151	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	0,624	0,271		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,927	-4,436	33,927	31,418
	Covariance	0,036	-0,082	0,628	0,582
	N	55	55	55	55
Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)	Pearson Correlation	,651**	,527**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	20,418	24,509	31,418	85,345
	Covariance	0,545	0,454	0,582	1,280
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Pengetahuan (knowledge)	Keterampilan (skills)	Sikap (attitude) dan perilaku (behaviors)	Kemampuan (abilities)	Produktivitas Pegawai (Y1)
Pengetahuan (knowledge)	Pearson Correlation	1	0,159	-0,113	0,042
	Sig. (2-tailed)		0,247	0,409	0,763
	Sum of Squares and Cross-products	16,727	3,818	-1,818	0,909
	Covariance	0,310	0,071	-0,034	0,017
	N	55	55	55	55

	N	55	55	55	55	55
Keterampilan (skills)	Pearson Correlation	0,159	1	-0,067	-0,247	,518**
	Sig. (2-tailed)	0,247		0,626	0,070	0,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,818	34,545	-1,545	-7,727	29,091
	Covariance	0,071	0,640	-0,029	-0,143	0,539
	N	55	55	55	55	55
Sikap (attitude) dan perilaku (behaviors)	Pearson Correlation	-0,113	-0,067	1	0,217	,441**
	Sig. (2-tailed)	0,409	0,626		0,112	0,001
	Sum of Squares and Cross-products	1,818	-1,545	15,345	4,527	16,509
	Covariance	-0,034	-0,029	0,284	0,084	0,306
	N	55	55	55	55	55
Kemampuan (abilities)	Pearson Correlation	0,042	-0,247	0,217	1	,513**
	Sig. (2-tailed)	0,763	0,070	0,112		0,000
	Sum of Squares and Cross-products	0,909	-7,727	4,527	26,436	26,145
	Covariance	0,017	-0,143	0,084	0,527	0,484
	N	55	55	55	55	55
Produktivitas Pegawai (Y1)	Pearson Correlation	,502**	,518**	,441**	,513**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	
	Sum of Squares and Cross-products	19,636	29,091	16,509	26,145	91,382
	Covariance	0,364	0,539	0,306	0,484	1,692
	N	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3 : Uji Realibitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,663	0,675	7

Lampiran 4 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,01627667
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,044
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 : Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Tolerance	VIF
(Constant)	10,640	3,213		3,312	0,002			
Core Values Akhlak Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,685	0,497	-0,028	0,954	1,048
Core Values Akhlak Kompeten (X2)	-0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026	-0,040	0,824	1,213
Core Values Akhlak Harmonis (X3)	-0,118	0,179	-0,087	1,661	0,512	0,136	0,728	1,374
Core Values Akhlak Loyal (X4)	-0,021	0,145	-0,018	1,748	0,883	0,176	0,841	1,189
Core Values Akhlak Adaptif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,055	0,000	0,601	0,658	1,519
Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)	-0,131	0,129	-0,126	1,711	0,317	0,132	0,814	1,228

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)

Lampiran 6 : Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,640	3,213		3,312	0,002
	Core Values Akhlak Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,685	0,497
	Core Values Akhlak Kompeten (X2)	0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026
	Core Values Akhlak Harmonis (X3)	0,118	0,179	-0,087	1,661	0,512
	Core Values Akhlak Loyal (X4)	0,021	0,145	-0,018	1,748	0,883
	Core Values Akhlak Adaptif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,055	0,000
	Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)	0,131	0,129	-0,126	1,711	0,317

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)

Lampiran 7 : Uji Regresi Berganda Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,640	3,213		3,312	0,002			
	Core Values Akhlak Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,685	0,497	-0,028	0,954	1,048
	Core Values Akhlak Kompeten (X2)	0,034	0,156	-0,027	1,420	0,026	-0,040	0,824	1,213
	Core Values Akhlak Harmonis (X3)	0,118	0,179	-0,087	1,661	0,512	0,136	0,728	1,374
	Core Values Akhlak Loyal (X4)	0,021	0,145	-0,018	1,748	0,883	0,176	0,841	1,189
	Core Values Akhlak Adaptif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,055	0,000	0,601	0,658	1,519
	Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)	0,131	0,129	-0,126	1,711	0,317	0,132	0,814	1,228

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)

Lampiran 8 : Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	0,390	0,313	1,078
a. Predictors: (Constant), Core Values Akhlak Kolaboratif (X6), Core Values Akhlak Amanah (X1), Core Values Akhlak Kompeten (X2), Core Values Akhlak Loyal (X4), Core Values Akhlak Harmonis (X3), Core Values Akhlak Adaptif (X5)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y1)				



Lampiran 9 : Surat Izin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian



UIKL SULAWESI

Nomor: 1399/STH.01/G4/C4800/000/2022
 Tanggal: 19 April 2022
 Lembaran: 1 Lembar
 Sifat: Biasa
 Hal: Konfirmasi Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada:
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Propinsi Sulawesi Selatan
 Jl. Bourgeois No 5 Makassar
 90231

Menyampaikan Surat Kadis Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Propinsi Sulawesi Selatan 21/44/2021/SF/2022 tanggal 19 April 2022 perihal permohonan izin penelitian kepada UIKL Sulawesi Selatan bahwa kami mahasiswa berikut untuk melaksanakan penelitian di PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi Selatan tanggal 15 April s.d. 1 Juni 2022

No	Nama/ NIM	Program Studi	Lingkup Penelitian	Lokasi Penelitian
1	Kasmawati 105721152119	Manajemen	Pengaruh Core Values AKHAK Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Pelayanan Sulawesi	Prop. UIKL Sulawesi

- Adapun kelengkapan pelaksanaan KKP adalah sebagai berikut:
- Melampirkan ke PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi (Pc. Sdr. Andi Muji Ruffi HP 0822-9180-0639)
 - Melampirkan hasil rapat test dan surat pernyataan tidak melakukan penelitian luar kota dalam 14 hari terakhir
 - Memenuhi K3 dan ketentuan perusahaan yang berlaku saat pelaksanaan proses penelitian kerja praktek magang
 - Bertanggung jawab biaya yang timbul selama penelitian dan Keselamatan Kerja dan melaksanakan proses penelitian kerja praktek magang dengan tanggung jawab peserta penelitian

Demiikian dan seterusnya atas perhatian dan kerjasamanya dapat kami terima kasih

PLT SENIOR MANAJEMEN KEU. KOM DAN

 FIRDAUS MOCHAMAD NUR

Tembusan:
 - Ketua LP3M UNISMIJH Makassar

Handwritten initials/signature



UIKL SULAWESI

SURAT KETERANGAN

No. 1022/Sk./STH/01/04/48000000/2022

Tang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	SAINUDDIN
NIP	72810011
Jabatan	MAN ASET PROPERTI DAN UMUM
Unit Kerja	PLN UIKL SULAWESI

Menyatakan bahwa

Nama	KASMAWATI
No. Pokok	105721152418
Program Studi	MANAJEMEN INFORMATIKA
Kampus	Universitas Muhammadiyah Makassar

Yang nama yang tersebut diatas telah melaksanakan penelitian/ skripsi/ praktik/ magang pada bidang Aset Properti dan Umum PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi sejak tanggal 15 Juni 2022 s/d 15 Juni 2022 selama pelaksanaan yang bersangkutan beresekutu baik, dan memiliki tinggi terhadap tugas, takar penelitian/ penelitian serta jujur dan mandiri.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sepenuhnya sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Mei 2022

SAINUDDIN



Lampiran 10 : Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



Kasmawati, Panggilan Kasma lahir di Lembang Bata pada Tanggal 16 Juni 1998 dari pasangan, Bapak Muh.Kasim dan ibu Acee. Peneliti adalah anak Pertama dari Dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Cambaya Desa Julukanaya Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa

Sulawesi Selatan. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti SD Inpres Gantarang Lulus tahun 2009, SMP Negeri 3 Tinggimoncong Lulus Tahun 2012, SMK Negeri 4 Makassar Lulus Tahun 2015 dan mulai kuliah tahun 2018 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis ini masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN