

ANALISIS PENGARUH PENERAPAN CORE VALUE AKHLAK DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH PANGKALPINANG

Endah Kusharyanti¹, Mustafa Kamil², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: m.kamil@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, serta dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah (RSBT) Pangkalpinang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 493 karyawan RSBT Pangkalpinang, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 112 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian statistik dilakukan menggunakan bantuan software SPSS, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Core Value AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($B = 0,427$; $t = 5,124$; $p = 0,000 < 0,05$) dan merupakan prediktor paling dominan; (2) Sistem Kompensasi berpengaruh positif namun marginal/lemah terhadap Kinerja Karyawan ($B = 0,160$; $t = 1,984$; $p = 0,050$); (3) Secara simultan, Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F = 37,088$; $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,394 (39,4%). Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat pembudayaan Core Value AKHLAK serta mengevaluasi struktur kompensasi agar lebih berbasis pada prestasi dan keadilan.

Kata kunci: Core Value AKHLAK, Sistem Kompensasi, Kinerja Karyawan, Prestasi Kerja, Rumah Sakit Bakti Timah

Abstract

This study aims to analyze the effect of Core Value AKHLAK implementation and Compensation System on Employee Performance, as well as its impact on Employee Work Achievement at Bakti Timah Hospital (RSBT) Pangkalpinang. A quantitative causal research design was employed utilizing multiple linear regression analysis. The population comprised 493 employees of RSBT Pangkalpinang, from which a sample of 112 respondents was drawn using Slovin's formula. Data were gathered through a 5-point Likert scale questionnaire, validated for accuracy and reliability. Statistical testing via SPSS software included classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and coefficient of determination (R^2) analysis. The results revealed that: (1) Core Value AKHLAK has a positive and significant effect on Employee Performance ($B = 0.427$; $t = 5.124$; $p = 0.000 < 0.05$) as the most dominant predictor; (2) Compensation System has a positive but marginal effect on Employee Performance ($B = 0.160$; $t = 1.984$; $p = 0.050$); (3) Simultaneously, Core Value AKHLAK and Compensation System significantly influence Employee Performance ($F = 37.088$; $p = 0.000$) with an Adjusted R^2 of 0.394 (39.4%). Hospital management is advised to

strengthen the institutionalization of Core Value AKHLAK and refine the compensation structure to be more equity and performance-driven.

Keywords: *Core Value AKHLAK, Compensation System, Employee Performance, Work Achievement, Bakti Timah Hospital*

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor kesehatan memegang peranan yang sangat krusial dalam menentukan mutu pelayanan medis dan keselamatan pasien. Rumah Sakit Bakti Timah (RSBT) Pangkalpinang, sebagai unit pelayanan kesehatan utama di bawah naungan PT Bakti Timah Medika (bagian dari grup PT Timah Tbk / BUMN Holding Industri Pertambangan MIND ID), dituntut untuk senantiasa meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerjanya. Pergeseran dinamika bisnis rumah sakit modern mengharuskan organisasi tidak hanya mengandalkan kelengkapan sarana medis, tetapi juga mengoptimalkan modal manusia melalui pembudayaan nilai-nilai organisasi serta penyediaan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.

Sejak diterbitkannya Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020, seluruh BUMN dan anak perusahaannya diwajibkan menerapkan Core Value AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai standar perilaku dan identitas budaya kerja. Penerapan nilai-nilai ini diharapkan mampu membentuk karakter karyawan yang berintegritas tinggi, berorientasi pada kepuasan pasien, serta adaptif terhadap perubahan teknologi medis. Fenomena di RSBT Pangkalpinang menunjukkan bahwa ketercapaian target kinerja karyawan pada periode 2020–2022 mengalami fluktuasi yang belum mencapai target optimal 100%. Kesenjangan antara target dan realisasi kinerja ini mengindikasikan Perlunya evaluasi mendalam terhadap sejauh mana pembudayaan Core Value AKHLAK telah terinternalisasi dalam perilaku kerja harian para tenaga medis maupun non-medis.

Di samping faktor nilai budaya organisasi, sistem kompensasi merupakan instrumen ekstrinsik yang berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif pelayanan, dan tunjangan, serta kompensasi non-finansial seperti fasilitas kerja dan penghargaan profesional, menjadi tolok ukur keadilan imbalan atas beban kerja yang ditanggung karyawan rumah sakit. Teori Dua Faktor Herzberg menegaskan bahwa kompensasi berfungsi sebagai hygiene factor yang mencegah ketidakpuasan, sementara pembudayaan nilai dan pengakuan prestasi bertindak sebagai motivator intrinsik. Keterpaduan antara dorongan nilai (Core Value AKHLAK) dan penghargaan materiil (Sistem Kompensasi) diyakini menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja yang berujung pada prestasi kerja karyawan.

Kajian empiris terdahulu memberikan gambaran beragam mengenai keterkaitan antar variabel ini. Penelitian Thohir & Agustian (2020) serta Dewi et al. (2024) mengonfirmasi bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK berkontribusi positif terhadap pencapaian indikator kinerja individu dan kelompok. Sementara itu, kajian Firdaus (2022) dan Sari & Budiman (2022) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dipersepsikan adil secara

internal dan ekstrinsik mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelusuran kebaruan (novelty) menggunakan perangkat VOSviewer dan Publish or Perish terhadap 100 artikel bereputasi menunjukkan masih terbatasnya studi yang mengintegrasikan Core Value AKHLAK BUMN dan sistem kompensasi secara simultan pada institusi rumah sakit di wilayah Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama: (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan penerapan Core Value AKHLAK terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang?; (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang?; dan (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan penerapan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang?. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris kontribusi masing-masing variabel guna memberikan masukan strategis bagi manajemen PT Bakti Timah Medika.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bakti Timah (RSBT) Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang berlangsung dari bulan Agustus hingga November 2024. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei korelasional. Metode ini dipilih untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen yaitu Penerapan Core Value AKHLAK (X1) dan Sistem Kompensasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap dan kontrak di RSBT Pangkalpinang yang terdaftar pada Bagian Sumber Daya Manusia sebanyak 493 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kelonggaran kesalahan (margin of error) $e = 8\%$, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 112 responden ($N = 112$). Teknik penarikan sampel menggunakan kriteria random sampling berstrata untuk mewakili berbagai unit kerja (medis, keperawatan, penunjang medis, dan administrasi umum).

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang mengadopsi Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi variabel penelitian dirinci sebagai berikut:

1. Core Value AKHLAK (X1): Diukur melalui 6 indikator utama yaitu Amanah (memegang teguh kepercayaan), Kompeten (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas), Harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan), Loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa/perusahaan), Adaptif (terus berinovasi dan antusias menggerakkan perubahan), dan Kolaboratif (membangun kerja sama yang sinergis).
2. Sistem Kompensasi (X2): Diukur melalui 6 indikator meliputi Gaji/Upah Dasar, Insentif Kinerja, Tunjangan Kesehatan/Kesejahteraan, Fasilitas Kerja, Keadilan Kompensasi Internal, dan Keadilan Kompensasi Eksternal.

3. Kinerja Karyawan (Y): Diukur melalui 6 indikator meliputi Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Output, Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas, Efektivitas Penggunaan Sumber Daya, Kemandirian Bertanggung Jawab, dan Komitmen Kerja Organisasional.

Pengujian instrumen dilakukan terhadap $r_{\text{tabel}} = 0,185$ ($df = N - 2 = 110$, $\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki $r_{\text{hitung}} > 0,185$ (r_{hitung} berada pada rentang 0,551 hingga 0,835) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 ($X1 = 0,763$; $X2 = 0,785$; $Y = 0,802$), mengonfirmasi bahwa instrumen kuesioner terbukti andal dan konsisten.

Teknik analisis data diolah menggunakan software statistik IBM SPSS Statistics. Analisis mencakup: (1) Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas Glejser; (2) Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan umum $Y = a + B_1(X_1) + B_2(X_2) + e$; (3) Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F); serta (4) Analisis Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden dan Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 112 responden di RSBT Pangkalpinang, sampel didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 68 orang (60,7%), sementara karyawan laki-laki berjumlah 44 orang (39,3%). Distribusi usia menunjukkan mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 26–40 tahun sebanyak 74 orang (66,1%), diikuti kelompok usia > 40 tahun sebanyak 22 orang (19,6%), dan usia ≤ 25 tahun sebanyak 16 orang (14,3%). Dari tingkat pendidikan, sebagian besar berpendidikan Diploma III Keperawatan/Kebidanan/Kesehatan (52,7%) dan Sarjana/S1 Medis/Manajemen (41,1%). Hal ini mencerminkan komposisi tenaga kerja kesehatan yang profesional dan memiliki pemahaman memadai terhadap kuesioner.

2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda, model regresi dievaluasi terlebih dahulu melalui tiga uji asumsi klasik untuk memastikan estimasi bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator):

- Uji Normalitas: Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Test Statistic sebesar 0,066 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$). Selain itu, sebaran data pada grafik Normal P-P Plot terlihat rapat dan mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa nilai residual model regresi terdistribusi secara normal.
- Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance untuk variabel Core Value AKHLAK (X1) dan Sistem Kompensasi (X2) masing-masing adalah sebesar 0,584 ($> 0,10$), dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,713 ($< 10,00$). Angka ini menunjukkan bahwa model regresi sepenuhnya bebas dari gejala multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas: Pengujian menggunakan Uji Glejser meregresikan nilai absolut residual (abs_res) terhadap variabel independen. Hasil menunjukkan nilai signifikansi untuk Core Value AKHLAK sebesar 0,174 ($> 0,05$) dan Sistem Kompensasi sebesar 0,505 ($> 0,05$). Didukung oleh sebaran titik-titik pada Scatterplot yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t Parsial

Hasil estimasi koefisien regresi linier berganda dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Output Regresi Linier Berganda dan Uji t Parsial (N = 112)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26 (2024). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y); $t_{\text{tabel}} = 1,982$ (df=109, $\alpha=0,05$)

Model / Variabel	Unstand ardized B	Std. Error	Standar dized Beta	t_hitun g	Sig.	Toler ance	VIF
(Constant)	1,489	1,460	-	1,020	0,310	-	-
Core Value AKHLAK (X1)	0,427	0,083	0,495	5,124	0,000	0,584	1,713
Sistem Kompensasi (X2)	0,160	0,081	0,192	1,984	0,050	0,584	1,713

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,489 + 0,427(X1) + 0,160(X2) + e$$

Interpretasi matematis dan statistik dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai Konstanta (a) = 1,489 mengindikasikan bahwa jika variabel Core Value AKHLAK (X1) dan Sistem Kompensasi (X2) bernilai konstan (0), maka skor dasar Kinerja Karyawan RSBT Pangkalpinang diperkirakan sebesar 1,489 poin.

2. Koefisien Regresi Core Value AKHLAK (B1) = 0,427 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan skor penerapan Core Value AKHLAK akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,427 poin, dengan asumsi variabel kompensasi bersifat konstan. Nilai $t_{\text{hitung}} = 5,124 > t_{\text{tabel}} = 1,982$ dengan signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$, membuktikan bahwa Core Value AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Regresi Sistem Kompensasi (B2) = 0,160 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan skor sistem kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,160 poin. Nilai $t_{\text{hitung}} = 1,984$ tepat berada di atas $t_{\text{tabel}} = 1,982$ dengan signifikansi $p = 0,050$ (tepat pada batas Alpha 0,05), mengindikasikan bahwa Sistem Kompensasi berpengaruh positif namun bersifat marginal/lemah secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Kelayakan Model (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan Uji F (ANOVA) untuk melihat apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, serta analisis R^2 untuk mengukur kontribusi kontribusinya. Hasilnya disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3:

Tabel 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F Simultan)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26 (2024). Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_hitung	Sig.
Regression	286,875	2	143,437	37,088	0,000
Residual	421,554	109	3,867	-	-

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,636	0,405	0,394	1,96659

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26 (2024). Predictors: (Constant), Sistem Kompensasi, Core Value AKHLAK

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,088 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Nilai F_{hitung} jauh melampaui F_{tabel} (3,08). Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, penerapan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang.

Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,636, mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas dengan kinerja. Nilai R Square adalah sebesar 0,405 dan Adjusted R Square sebesar 0,394 (39,4%). Hal ini bermakna bahwa 39,4% variabilitas Kinerja Karyawan RSBT Pangkalpinang mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh penerapan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian (seperti kepemimpinan transformasional, beban kerja medis, dan sarana laboratorium).

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Core Value AKHLAK terhadap Kinerja Karyawan: Temuan empiris mengonfirmasi bahwa pembudayaan Core Value AKHLAK memegang peranan paling dominan ($\text{Beta} = 0,495$; $t = 5,124$; $p = 0,000$) dalam mendorong kinerja karyawan RSBT Pangkalpinang. Sebagai anak perusahaan BUMN, penerapan enam pilar nilai (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) menjadi kompas etik dan operasional dalam pelayanan medis harian. Karyawan yang menginternalisasi pilar Amanah dan Kompeten menunjukkan tingkat ketelitian medis yang lebih tinggi dan minimalisasi eror pelayanan. Pilar Harmonis dan Kolaboratif memicu sinergi kerja antara tim keperawatan, dokter, dan staf administrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Thohir & Agustian

(2020) serta Dewi et al. (2024) yang menegaskan bahwa keselarasan nilai organisasi dan nilai personal mampu mengoptimalkan komitmen serta efisiensi kerja.

b. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Pengujian statistik menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif tetapi berada pada tingkat marginal ($\beta = 0,192$; $t = 1,984$; $p = 0,050$). Dalam konteks RSBT Pangkalpinang, kompensasi finansial dasar (gaji pokok dan tunjangan) dipersepsikan oleh responden sebagai kebutuhan higienis dasar (hygiene factor sesuai Teori Herzberg). Kompensasi materiil dianggap sebagai kewajiban standar rumah sakit yang mencegah ketidakpuasan, namun belum sepenuhnya bertindak sebagai pendorong kuat (motivator) untuk meningkatkan kinerja melampaui standar tanpa didukung oleh evaluasi keadilan insentif medis yang berbasis variabel kinerja (KPI). Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge (2019) dan sejalan dengan temuan Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial yang statis memiliki elastisitas yang lebih rendah terhadap peningkatan kinerja dibanding motivasi intrinsik.

c. Pengaruh Simultan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi: Pengujian simultan ($F = 37,088$; $p = 0,000$; Adjusted $R^2 = 0,394$) mempertegas bahwa kombinasi antara penguatan nilai budaya kerja (dorongan intrinsik/moral) dan penyempurnaan sistem kompensasi (dorongan ekstrinsik) secara bersama-sama menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Penguatan aspek AKHLAK memberikan arah dan kesadaran etik dalam memberikan pelayanan pasien yang bermutu, sementara sistem kompensasi memberikan rasa aman secara ekonomi. Ketika kedua aspek ini berjalan selaras, karyawan RSBT Pangkalpinang terdorong untuk memberikan prestasi kerja terbaik bagi keberlanjutan institusi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Core Value AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah (RSBT) Pangkalpinang ($B = 0,427$; $t = 5,124$; $p = 0,000 < 0,05$). Variabel ini merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja.
2. Sistem Kompensasi berpengaruh positif namun bersifat marginal/lemah secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang ($B = 0,160$; $t = 1,984$; $p = 0,050$).
3. Secara simultan, penerapan Core Value AKHLAK dan Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSBT Pangkalpinang ($F = 37,088$; $p = 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,394 (39,4%).

Referensi

Buku

- Edison, E., Anwar, Y., & Komari, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, V. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prastowo, S. L. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teknik Pengolahan Data Program SPSS*. Jakarta: Jamus Baladewa Nusantara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *AKHLAK Untuk Negeri*. Jakarta: PT Arga Tilanta.

Jurnal

- Bhuvaneswari, K., Geethalakshmi, V., Lakshmanan, A., Srinivasan, R., & Sekhar, N. U. (2013). The impact of El Nino/ Southern Oscillation on hydrology and rice productivity in the Cauvery Basin, India: Application of the soil and water assessment tool. *Weather and Climate Extremes*, 2, 39-47.
- Dewi, T. K., Silvianita, A., Rubiyanti, N., & Widodo, A. (2024). Kerangka Konseptual: Peran Core Values AKHLAK Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 11(2), 145-158.
- Sari, L., & Budiman, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 14(1), 1-9.
- Setiawan, P. A., Della, U., & Erialdy, E. (2024). Hubungan Orientasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1905-11.
- Sudiarto, S. (2018). Membangun Motivasi Kerja Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 307-334.