

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

Purwanti, Dwiarko Nugrohoseno*
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: purwn1975@gmail.com*

Abstrak

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah, khususnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Surabaya, melalui penerapan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK dan motivasi kerja. Nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dan motivasi kerja diyakini mampu membentuk budaya kerja positif serta meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Persatuan Nasional dan Politik Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sampel terdiri dari 40 karyawan yang bekerja di agensi, dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel nilai inti ASN BerAKHLAK, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menguji hipotesis dan memeriksa dampak variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, sedangkan motivasi kerja meningkatkan produktivitas individu dan kualitas kinerja. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan kebijakan terkait manajemen kinerja pegawai di lembaga pemerintah, khususnya dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai etika dan motivasi kerja.

Kata kunci: Nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK; motivasi kerja; kinerja

Abstract

The background of this study is rooted in the importance of enhancing employee performance in government institutions, particularly at the National Unity and Political Agency (Bakesbangpol) of Surabaya City, through the implementation of ASN BerAKHLAK core values and work motivation. The BerAKHLAK values (Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative) and work motivation are believed to foster a positive work culture and improve productivity. This research aims to analyze the influence of these variables on employee performance. This study aims to analyze the influence of the core values of ASN BerAKHLAK and work motivation on employee performance at the National Unity and Political Agency of Surabaya City. This research employs a quantitative approach with data analysis using multiple linear regression. The sample consists of 100 employees working at the agency, selected randomly. Data were collected through a questionnaire measuring the variables of ASN BerAKHLAK core values, work motivation, and employee performance. Statistical analysis was conducted using SPSS to test the hypotheses and examine the impact of these variables on employee performance. The results indicate that both the ASN BerAKHLAK core values and work motivation have a significant effect on employee performance. Specifically, the ASN BerAKHLAK core values play a crucial role in shaping a positive work culture, while work motivation enhances individual productivity and performance quality. These findings are expected to contribute to the development of policies related to employee performance management in government institutions, particularly in optimizing the implementation of ethical values and work motivation.

Keywords: ASN BerAKHLAK core values; work motivation; performance

PENDAHULUAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya adalah organisasi perangkat daerah Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 2 Kelurahan Ketabang, Kecamatan Genteng Kota Surabaya merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan umum di bidang kesatuan bangsa dan politik. Dalam pelaksanaan tugas di bagi dalam sekretariat dan 2 (dua) bidang yaitu bidang kesatuan bangsa serta bidang kewaspadaan nasional dan penanganan konflik.

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja dapat diartikan sebagai implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan nilai utama ASN BerAKHLAK merupakan akronim Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif merupakan upaya pemerintah untuk menyeragamkan etika dan budaya kerja ASN di Indonesia (Casady et al., 2020; Karima, 2022; Krogh & Triantafillou, 2024; *New Public Governance (NPG)*, 2021; Nurasiah et al., 2022).

Terdapat poin-poin penting yang dapat dikembangkan menjadi pembentukan budaya seperti budaya penyelesaian masalah atau problem solving yang didasari dengan identifikasi masalah dan selanjutnya ditindak lanjuti oleh dalam bentuk program maupun kebijakan yang memungkinkan layanan dapat digunakan oleh masyarakat secara mudah, murah dan efektif. Definisi ini mencakup dimensi output kuantitatif dan kualitatif, serta mencerminkan fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, dan elemen lain yang diharapkan oleh organisasi. Penekanan terhadap kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, dan mencakup analisis pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan (Ahmad, 2022; Ferdy & Riyanti, 2023; Sjaifudin, 2023; Sya'baniah et al., 2019a, 2019b).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, penelitian oleh (Pribadi & Fardila, 2023) menunjukkan bahwa karakter BerAKHLAK berkontribusi pada peningkatan kualitas tata kelola ASN, terutama melalui penerapan teori sosial dan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Namun, penelitian ini juga menyoroti pentingnya indikator pencapaian yang jelas, sinergi antara pusat dan daerah, serta perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kesehatan pegawai.

Penelitian oleh (Chaniago, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat secara langsung meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja dan kualitas layanan yang diberikan oleh kantor imigrasi tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasim & Suherman, 2024) menunjukkan bahwa disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPS Karawang. Rekomendasi yang diberikan meliputi penguatan budaya organisasi melalui pelatihan, pengembangan sistem evaluasi, peningkatan komunikasi, serta pemberian ruang untuk inisiatif dan kreativitas karyawan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pengaruh nilai BerAKHLAK dan motivasi kerja secara terpisah, belum ada penelitian yang secara komprehensif menganalisis interaksi kedua variabel tersebut dalam konteks kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Selain itu, penelitian terdahulu juga kurang menyoroti implementasi nilai BerAKHLAK dalam lingkungan kerja yang spesifik seperti instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan dengan: Menganalisis secara simultan pengaruh nilai utama ASN BerAKHLAK dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan instansi pemerintah daerah, yang belum banyak dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Memberikan rekomendasi kebijakan berbasis temuan empiris untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi nilai BerAKHLAK dan motivasi kerja.

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada organisasi perangkat daerah bidang kesatuan bangsa dan politik, sehingga dalam penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh pengaruh nilai utama ASN BerAKHLAK yang ada pada lingkungan organisasi berjalan dengan baik atau tidak di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dan Motivasi kerja para karyawan terhadap hak dan kewajiban mereka kepada pelayanan masyarakat yang diberikan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Kedua variabel tersebut akan berhubungan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan, sistem reward, dan evaluasi kinerja yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja institusi pemerintah secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti ingin mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang ada, yaitu nilai utama ASN BerAKHLAK, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Surabaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik. Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah nilai utama ASN BerAKHLAK, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang ada pada Bakesbang dan Politik Kota Surabaya. Menurut (Sugiyono, 2020), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dengan cara mengumpulkan data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Sedangkan penelitian deskriptif-analitik digunakan untuk menggambarkan situasi yang ada pada instansi tersebut dan menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merujuk pada segala hal yang menjadi asal atau tempat informasi diperoleh, baik itu melalui individu, dokumen, maupun alat lainnya. Menurut Sugiyono (2013), sumber data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer: adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden yang relevan dengan topik atau tujuan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
 - Data observasi lapangan
 - Kuesioner dari Karyawan Bakesbangpol Kota Surabaya
 - Wawancara dengan Pimpinan dan Karyawan
- b. Data sekunder: data yang diperoleh dari sumber yang telah ada, seperti dokumen atau laporan yang telah dikumpulkan sebelumnya.

Sumber data yang relevan dengan penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan Bakesbangpol Kota Surabaya melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel yang telah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Data ini menggambarkan variabel yang diteliti, yaitu nilai utama ASN BerAKHLAK, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, peneliti dapat mengumpulkan data yang menggambarkan pandangan dan pengalaman langsung para karyawan tentang nilai etika ASN dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja mereka.

Populasi Dan Sampel

Azwar (2007) juga menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau bagian kecil dari populasi yang diambil menggunakan prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus bersifat representatif, yaitu mampu menggambarkan karakteristik populasi. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya, di mana sampel penelitian terdiri dari petugas yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2000: 134), instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan peneliti untuk membantu dalam proses pengumpulan data agar kegiatan tersebut dapat berjalan secara sistematis dan lebih efektif. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan tiga teknik pengumpulan data guna memperoleh data dan informasi yang relevan serta berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini seperti kuisisioner, wawancara & observasi serta melakukan dokumentasi. Skala Likert adalah sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk menilai sikap atau persepsi mereka terhadap suatu situasi, baik yang bersifat nyata maupun hipotetis, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan (Babbie, 2013). Dalam konteks penelitian ini, Skala Likert dengan lima poin digunakan untuk mengukur variabel Kesadaran Diri, Motivasi Kerja, dan Kinerja, dengan rentang nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Tabel 1. Skala Pengukuran

PERNYATAAN	SKOR
Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Kurang Setuju	KS
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Setelah data disajikan, langkah selanjutnya adalah merangkum data dan memberikan kategori sebagai berikut:

- 81% - 100% akan dikategorikan sebagai sangat setuju
- 61% - 80% akan dikategorikan sebagai setuju
- 41% - 60% akan dikategorikan sebagai ragu-ragu
- 21% - 40% akan dikategorikan sebagai tidak setuju
- 0% - 20% akan dikategorikan sebagai sangat tidak setuju

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merujuk pada proses sistematis yang digunakan untuk mengorganisir, memproses, dan mengevaluasi data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang berarti dan relevansi dari data tersebut. Teknik ini mencakup berbagai metode yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis, menggambarkan fenomena, atau memprediksi tren berdasarkan data yang tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan:

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat mengukur secara tepat apa yang ingin diungkapkan oleh penelitian. Menurut Arikunto (2013), suatu instrumen dianggap valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

b) Uji Realibilitas

Menurut Sekaran (2006), uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen penelitian, yang menunjukkan sejauh mana kuesioner atau alat ukur menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam situasi yang sama atau pada waktu yang berbeda.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (tergantung).

d) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2016), statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran data melalui berbagai ukuran seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah (sum), rentang (range), kurtosis, dan skewness. Statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan profil awal data sampel sebelum dilanjutkan dengan pengujian menggunakan teknik analisis statistik yang lebih kompleks untuk menguji hipotesis.

e) Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Uji T adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam uji ini terdapat kriteriapengujian, sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. (p-value) < 0,05, maka H0 ditolak (variabel independen berpengaruh signifikan).
2. Jika nilai Sig. (p-value) ≥ 0,05, maka H0 diterima (variabel independen tidak berpengaruh signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, dan yang menjadi responden adalah seluruh karyawan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Surabaya sebanyak 40 orang. Dari keseluruhan yang tersebar 40 kuisisioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Tingkat pengembalian kuisisioner dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Table 2. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	40	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	40	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel diatas menerangkan bahwa kuisisioner yang disebar melalui googleform sebanyak 40 buah, dan kuisisioner tersebut diisi secara lengkap sebanyak 40 buah dengan kata lain tingkat pengembalian kuisisioner 100% dengan jumlah pernyataan sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Nilai Utama ASN BerAKHLAK (X1)	5
2	Motivasi Kerja (X2)	5

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

3	Kinerja (Y)	5
Total Pernyataan		15

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	21	52,5%
2.	Perempuan	19	47,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden terbanyak adalah memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden (52,5%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	S2	8	20%
2.	S1	22	55%
3.	Diploma	2	5%
4.	SLTA/Sederajat	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden terbanyak adalah memiliki pendidikan S1 sebanyak 22 responden (52,5%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Kereja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	>5 Tahun	28	70%
2.	5 Tahun	1	2,5%
3.	4 Tahun	2	5%
4.	3 Tahun	1	2,5%
5.	2 Tahun	2	5%
6.	1 Tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden terbanyak adalah memiliki masa kerja >5 Tahun sebanyak 28 responden (70%).

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai Corrected Item Total Correlation. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 40 dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,312. Jadi, item nyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,312. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

ITEM	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,882	0,312	Valid
P2	0,920	0,312	Valid
P3	0,921	0,312	Valid
P4	0,842	0,312	Valid
P5	0,881	0,312	Valid
P1	0,848	0,312	Valid
P2	0,866	0,312	Valid
P3	0,902	0,312	Valid
P4	0,789	0,312	Valid
P5	0,890	0,312	Valid
P1	0,912	0,312	Valid
P2	0,941	0,312	Valid
P3	0,912	0,312	Valid
P4	0,847	0,312	Valid
P5	0,861	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Tabel 7 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Nilai Utama ASN BerAKHLAK (X1)	0,933	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,896	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,938	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel transparansi, akuntabilitas dan pengelolaan data dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat memenuhi asumsi klasik regresi apabila tidak terjadi gejala normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji statistik yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak yaitu pengujian one sample kolmogorov-smirnov. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Unstandardized Residual	
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,04604506
Most Extreme Differences	Absolute		,253
	Positive		,113
	Negative		-,253
Test Statistic			,253
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		<,001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Berdasarkan uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai Kolmogorov-smirnov. Dari tabel 9 dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov smirnov yang dibawah tingkat kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,001, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Kesamaan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai tolerance dibawah 0,10 dan VIF diatas 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Nilai Utama ASN BerAKHLAK	0,251	3,981
	Motivasi Kerja	0,251	3,981

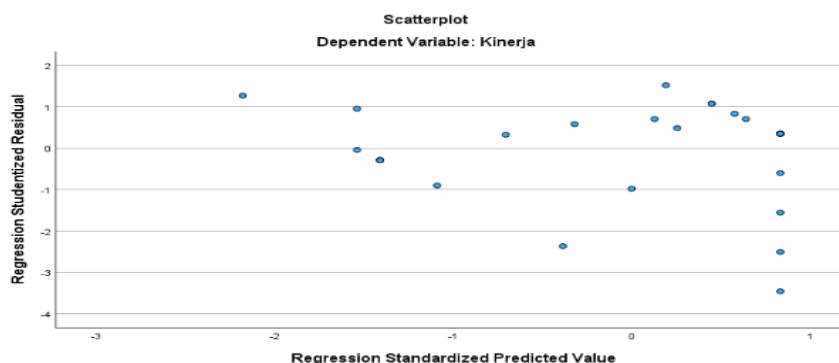
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Hasil gambar yang diperoleh terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka di indikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, selain menggunakan scatterplot, maka digunakanlah uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Analisis yang dapat dilakukan yaitu dengan melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($p < 0.05$) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser.

Tabel 11 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,604	1,289		-1,244	0,221
1 Nilai Utama ASN BerAKHLAK	0,245	0,107	0,699	2,281	0,028
Motivasi Kerja	-0,149	0,085	-0,538	-1,755	0,087

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Hasil uji glejser pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk terdapat variabel independen yang tingkat signifikansinya (sig) dibawah tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis dengan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,938	1,986		
1 Nilai Utama ASN BerAKHLAK	,496	,165	,467	2,996	,005
Motivasi Kerja	,372	,131	,444	2,849	,007

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Model persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 0,342X_1 + 0,270X_2 - 0,073X_3 + 0,117X_4 - 0,330X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

B1 = Nilai Utama ASN BerAKHLAK

B2 = Motivasi Kerja

ϵ = Variabel Error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien regresi variabel Nilai Utama ASN BerAKHLAK (X1) bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variable Nilai Utama ASN BerAKHLAK akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada model regresi linier berganda ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square. Berdasarkan hasil pengujian Adjusted R Square yang ditunjukkan dibawah ini :

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,762	1,07394

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Nilai Utama ASN BerAKHLAK

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R² (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,762, hal ini berarti bahwa 76,2% yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan Motivasi

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya Kerja. Sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji - F)

Hasil uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel secara simultan. Hasil pengujianya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14 Hasil Uji F - Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,301	2	73,150	63,424	<,001 ^b
Residual	42,674	37	1,153		
Total	188,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Nilai Utama ASN BerAKHLAK

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung (63,424) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,24 ($F_{Tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 38)$). Berarti variabel Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan Motivasi Kerja, yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan uji 2 sisi. Pada penelitian ini diketahui bahwa $t_{table} = t(a/2 ; n-k-1) = (0,025 ; 37)$ maka t_{table} sebesar 2,026 sedangkan t hitung dari variable Nilai Utama ASN BerAKHLAK dan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,938	1,986		1,479	,147
1 Nilai Utama ASN BerAKHLAK	,496	,165	,467	2,996	,005
Motivasi Kerja	,372	,131	,444	2,849	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, olahan tahun 2025

Pengujian t test menggunakan dua sisi yaitu :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak Atau

Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 berdasarkan analisis data pengujian H_1 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,996 > nilai t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Jadi dapat

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak yang artinya terdapat pengaruh Nilai Utama ASN BerAKHLAK terhadap kinerja karyawan. Untuk pernyataan H_1 diterima.

2. Hipotesis 2 berdasarkan analisis data pengujian H_2 menunjukkan nilai thitung sebesar $2,849 > t$ tabel $2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk pernyataan H_2 diterima.

Pengaruh Nilai Utama ASN BerAKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Nilai Utama ASN BerAKHLAK punya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini terlihat dari hasil analisis terhadap 40 responden di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya, yang mayoritas menunjukkan bahwa nilai BerAKHLAK mereka tergolong tinggi. Karena itu, hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau didukung.

Penelitian dari Dian Pratiwi Pribadi dan Ucik Ana Fardila (2023) juga menunjukkan hal serupa. Mereka menjelaskan bahwa karakter ASN yang sesuai dengan nilai BerAKHLAK bisa memperbaiki tata kelola ASN melalui pendekatan sosiologi kerja dan komunikasi SDM. Namun, tetap dibutuhkan indikator yang jelas untuk mengukur pencapaian, kerja sama antara pemerintah pusat dan daerah, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan. Mereka juga menyarankan agar kebijakan terkait nilai BerAKHLAK diuji lebih lanjut untuk melihat seberapa efektif penerapannya. Intinya, jika pegawai punya nilai BerAKHLAK yang tinggi, kinerja mereka juga akan ikut meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian M. Denny Elyasa (2022), yang menyebutkan bahwa nilai-nilai inti BerAKHLAK bisa membantu meningkatkan profesionalisme ASN, asalkan diterapkan secara konsisten. Untuk itu, dibutuhkan jenjang karir yang jelas, pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan hukuman yang adil. Supaya implementasinya efektif, dibutuhkan pengawasan yang ketat, budaya kerja yang positif, dan kebijakan yang berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil analisis terhadap 40 responden di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya, di mana sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini terbukti benar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tika Kumala Chaniago (2017) juga mendukung temuan ini. Ia menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi, khususnya di Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan. Ketika motivasi dan kepuasan kerja meningkat, karyawan jadi lebih berkomitmen, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan kualitas pelayanan.

Selain itu, Maya Andriani (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PT Artistika Kreasi Mandiri berhasil meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian motivasi melalui cara langsung seperti gaji, bonus, dan tunjangan dianggap efektif. Di samping itu, fasilitas kerja sebagai bentuk motivasi tidak langsung juga membantu menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: Adanya pengaruh antara variabel Nilai Utama ASN BerAKHLAK terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya
Bangsa Dan Politik Kota Surabaya. Hal ini disebabkan karena Nilai Utama ASN BerAKHLAK memberikan dampak positif sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Surabaya, hal ini terjadi disebabkan motivasi kerja yang meningkat, seperti mendapatkan kepuasan kerja, budaya kerja serta pola kepemimpinan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(2). <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i2.425>
- Casady, C. B., Eriksson, K., Levitt, R. E., & Scott, W. R. (2020). (Re)defining public-private partnerships (PPPs) in the new public governance (NPG) paradigm: an institutional maturity perspective. *Public Management Review*, 22(2). <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1577909>
- Chaniago, T. K. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 44–82.
- Ferdy, W. R., & Riyanti, T. (2023). PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI OCB. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasim, L., & Suherman, E. (2024). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 147–155.
- Karima, F. (2022). “BerAKHLAK”, implementasi paradigma baru New Public Governance (NPG). *Jurnal Andragogi*, 10, 36–44.
- Krogh, A. H., & Triantafillou, P. (2024). Developing New Public Governance as a public management reform model. *Public Management Review*, 26(10). <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2313539>
- New Public Governance (NPG)*. (2021). https://doi.org/10.1007/978-3-319-95873-6_300131
- Nurasiah, I., Marini, A., Nafiah, M., & Rachmawati, N. (2022). Nilai Kearifan Lokal: Proyek Paradigma Baru Program Sekolah Penggerak untuk Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. *Jurnal Basicedu*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2727>
- Pribadi, D. P., & Fardila, U. A. (2023). Kajian sosiologi dan komunikasi pada karakter BerAKHLAK ASN. *Nusantara Innovation Journal*, 1(2), 11–25. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i2.18>
- Sjafjudin, A. A. (2023). Efektivitas core value BerAKHLAK dalam meningkatkan kepribadian pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 184–198. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.875>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Bersifat Eksploratif, Komunikatif dan Deskriptif*. Alfabeta.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019a). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1.

Pengaruh Nilai Utama ASN Berakhlak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya

Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019b). PENGARUH SIKAP DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4).