

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Data dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada pegawai yang bekerja di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Kerja Pelabuhan Tarahan. Pelaksanaan penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membuat *google form* dengan tautan yang disebarakan melalui *social media* yaitu *WhatsApp*, proses penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 18 Januari 2024 sampai dengan 6 Februari 2024. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran kuesioner berikut ini:

Tabel 4. 1. Penyebaran Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Sampel	119	100%
Jumlah Pegawai yang tidak mengisi Kuesioner	(7)	(5,88%)
Jumlah Pegawai yang mengisi Kuesioner	112	94,12%
N Sampel = 112		
Responden Rate = $(112/119) \times 100\% = 94,12\%$		

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2024.

Jumlah sampel seharusnya sebanyak 119, dari hasil tersebut peneliti hanya mendapatkan 112 responden yang mengisi kuesioner dan dapat diolah, dikarenakan keterbatasan waktu peneliti menggunakan 112 responden sebagai sampel penelitian. Persentase dari pengisian kuesioner yang digunakan dibandingkan dengan yang disebarakan dikatakan sebagai *response rate* (tingkat tanggapan responden).

Tingkat respon rate adalah sebesar $112:119 \times 100\% = 94,12\%$. Berdasarkan tabel 4.1 tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) yang paling tinggi adalah sebesar dan diatas 85% yang artinya kuesioner yang kembali masuk dalam kriteria *excellent* (sempurna) (Yang & Miller dalam Hadi, 2015).

1.1.2 Gambaran Umum Responden

Dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil karakteristik responden sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	88	78,57%
Perempuan	24	21,43%
Total	112	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat diketahui responden penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 88 orang atau sebesar 78,57%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 21,43%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	0	0,00%
21-30 tahun	19	16,96%
31-40 tahun	61	54,46%
> 41 tahun	32	28,57%
Total	112	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat sebagian besar responden sebagai pegawai yang bekerja di PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan yaitu berusia 31-40 tahun sebanyak 61 orang atau sebesar 54,46%, sedangkan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 28,57%, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 16,96%, dan tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 20 tahun, hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah kalangan diusia yang produktif dan dewasa sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1Tahun	0	0,00%
1-3 Tahun	8	7,14%
3-5 Tahun	12	10,71%
> 5 Tahun	92	82,14%
Total	112	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat tidak terdapat responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dan sebagian besar responden sebagai pegawai yang bekerja di PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan mempunyai masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 92 orang atau sebesar 82,14%, sedangkan yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 7,14%, hasil ini memberikan gambaran bahwa responden sebagai pegawai dan sampel sudah cukup mengenal PT Bukit Asam khususnya pada Unit Kerja Pelabuhan Tarahan, sehingga sudah dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel dalam penelitian ini.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	25	22,32%
Diploma	24	21,43%
S1	54	48,21%
S2	9	8,04%
Total	112	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Tabel 4.5 dapat dilihat responden sebagai pegawai PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan sebagian besar pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 54 orang yaitu sebesar 48,21% dan yang mempunyai pendidikan SMA sebanyak 25 orang yaitu sebesar 22,32% dan responden mempunyai pendidikan Magister atau S2 sebanyak 9 orang yaitu sebesar 8,04%.

1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan perhitungan berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel produktivitas karyawan, serta Core Value AKHLAK yang terdiri dari variabel Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1.2.1 Variabel Produktivitas

Variabel produktivitas pegawai mempunyai indikator yang mengacu dari pendapat Sutrisno, (2016), yaitu kemampuan, peningkatan hasil, semangat Kerja, pengembangan diri dan efisiensi. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan produktivitas kerja pegawai pada PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan.

1. Indikator Kemampuan

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
PRV1	memiliki kemampuan yang sangat baik	0	0	2	68	42	0	0	6	272	210	488	4,36
PRV2	menguasai bidang pekerjaan	0	0	1	75	36	0	0	3	300	180	483	4,31
PRV3	Tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan	0	1	9	69	33	0	1	27	276	165	469	4,19

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel produktivitas. Untuk indikator kemampuan, dari pernyataan PRV1 “memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 488 dan rata-rata skor sebesar 4,36. Dari pernyataan PRV2 “menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 483 dan rata-rata skor sebesar 4,31. Dari pernyataan PRV3 “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 469 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “kemampuan” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan manajemen PT Bukit Asam khususnya Unit Kerja Pelabuhan Tarahan sudah sesuai dalam menempatkan karyawan, karena penyelesaian pekerjaan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada karyawan.

2. Indikator Peningkatan Hasil

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden mengenai Indikator Peningkatan Hasil

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
PRV4	Pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dengan target	0	1	1	60	50	0	1	3	240	250	494	4,41
PRV5	menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil terbaik	0	0	1	51	60	0	0	3	204	300	507	4,53
PRV6	hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target	0	0	1	64	47	0	0	3	256	235	494	4,41

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Indikator peningkatan hasil mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan indikator peningkatan hasil. Pada pernyataan PRV4 “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 494 dan rata-rata skor sebesar 4,41. Dari pernyataan PRV5 “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan jumlah skor 507 dan rata-rata skor sebesar 4,53. Dari pernyataan PRV6 “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 494 dan rata-rata skor sebesar 4,41. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “peningkatan hasil” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan hampir sebagian besar responden menyadari bahwa hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil

pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Indikator Semangat Kerja

Tabel 4. 8. Tanggapan Responden mengenai Indikator Semangat Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
PRV7	bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja	0	0	7	63	42	0	0	21	252	210	483	4,31
PRV8	berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	0	0	0	53	59	0	0	0	212	295	507	4,53
PRV9	tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan	0	0	6	64	42	0	0	18	256	210	484	4,32
PRV10	merasa bangga dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0	0	7	48	57	0	0	21	192	285	498	4,45

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Indikator semangat kerja terdiri dari 4 pernyataan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan indikator semangat kerja. Pada pernyataan PRV7 “Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 483 dan rata-rata skor sebesar 4,31. Dari pernyataan PRV8 “berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan jumlah skor 507 dan rata-rata skor sebesar 4,53. Dari pernyataan PRV9 “tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 484 dan rata-rata skor

sebesar 4,32. Pada pernyataan PRV10 “merasa bangga dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 498 dan rata-rata skor sebesar 4,45. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “semangat kerja” lebih banyak responden memilih sangat setuju.

4. Indikator Pengembangan diri

Tabel 4. 9. Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengembangan diri

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
PRV11	selalu berusaha memperbaiki kesalahan	0	0	0	49	63	0	0	0	196	315	511	4,56
PRV12	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai	0	4	4	59	45	0	16	12	236	225	489	4,37
PRV13	selalu mengikuti pelatihan yang diadakan	0	0	5	60	47	0	0	15	240	235	490	4,38

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Indikator pengembangan diri mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan indikator pengembangan diri. Pada pernyataan PRV11 “selalu berusaha memperbaiki kesalahan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 511 dan rata-rata skor sebesar 4,56. Dari pernyataan PRV12 “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan jumlah skor 489 dan rata-rata skor sebesar 4,37. Dari pernyataan PRV13 “selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 490 dan rata-rata skor sebesar 4,38. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “pengembangan diri” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan hampir sebagian besar responden

menyadari bahwa PT Bukit Asam khususnya Unit Kerja Pelabuhan Tarahan selalu mendorong para pegawainya untuk mengembangkan diri, salah satunya Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Indikator Efisiensi

Tabel 4. 10. Tanggapan Responden mengenai Indikator Efisiensi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
PRV14	sangat menjaga ketepatan waktu pekerjaan	0	0	0	46	66	0	0	0	184	330	514	4,59
PRV15	bekerja dengan waktu yang efisien	0	0	0	58	54	0	0	0	232	270	502	4,48
PRV16	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar	0	0	1	62	49	0	0	3	248	245	496	4,43

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Indikator Efisiensi mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan indikator Efisiensi. Pada pernyataan PRV14 “Saya sangat menjaga ketepatan waktu pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 514 dan rata-rata skor sebesar 4,59. Dari pernyataan PRV15 “Saya bekerja dengan waktu yang efisien”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan jumlah skor 502 dan rata-rata skor sebesar 4,48. Dari pernyataan PRV16 “Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 496 dan rata-rata skor sebesar 4,43. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Efisiensi” lebih banyak responden memilih sangat setuju, efisiensi mempunyai arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber

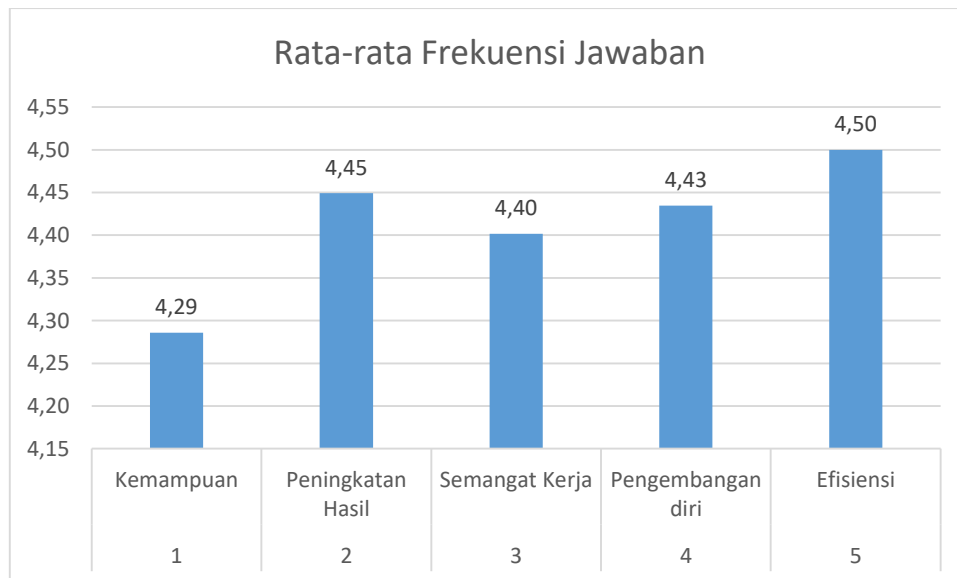
daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat dibuat rangkuman jawaban responden per indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Rangkuman Variabel Produktivitas Per Indikator

No	Indikator	Jumlah Skor	Rata-rata
1	Kemampuan	1440	4,29
2	Peningkatan Hasil	1495	4,45
3	Semangat Kerja	1972	4,40
4	Pengembangan diri	1490	4,43
5	Efisiensi	1512	4,50
Variabel Produktivitas		7909	4,41

Sumber: Hasil perhitungan. 2024.

Variabel produktivitas karyawan mempunyai indikator yang mengacu dari pendapat Sutrisno, (2016), yaitu Kemampuan, Peningkatan hasil, Semangat Kerja, Pengembangan diri dan Efisiensi.



Gambar 4. 1. Variabel Produktivitas Per Indikator
Sumber: Hasil perhitungan. 2024.

Dari keseluruhan indikator tersebut yang mempunyai rata-rata jawaban terendah yaitu indikator kemampuan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,29, dan yang mempunyai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu indikator Efisiensi dengan nilai sebesar 4,50. Secara keseluruhan variabel produktivitas pegawai PT Bukit Asam Unit Kerja Pelabuhan Tarahan mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,41, hasil ini menyimpulkan bahwa persepsi responden atas produktivitas pegawai PT Bukit Asam khususnya Unit Kerja Pelabuhan Tarahan mempunyai nilai yang baik.

1.2.2 Variabel Core Value Amanah

Variabel Amanah mempunyai arti segala sesuatu yang dipertanggung jawabkan kepada orang lain, menyangkut hak-hak baik berupa benda, perkataan, perbuatan maupun kepercayaan. Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel Amanah mempunyai indikator yaitu Memenuhi janji dan komitmen, Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan dan Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. Persepsi responden atas Variabel Amanah dalam penelitian ini mempunyai 6 pernyataan yang dapat dituangkan pada table berikut:

Tabel 4. 12. Tanggapan Responden mengenai Variabel Amanah

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
AMH1	Menaati perintah dengan sebaik-baiknya	0	0	0	52	60	0	0	0	208	300	508	4,54
AMH2	berkomitmen menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	1	43	68	0	0	3	172	340	515	4,60
AMH3	menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	0	0	2	52	58	0	0	6	208	290	504	4,50
AMH4	Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Perusahaan	0	0	1	43	68	0	0	3	172	340	515	4,60
AMH5	terikat secara emosional dengan perusahaan	0	0	3	64	45	0	0	9	256	225	490	4,38

AMH6	Perusahaan memiliki mekanisme dan kebijakan yang komprehensif dalam mengimplementasikan AKHLAK	0	0	4	56	52	0	0	12	224	260	496	4,43
------	--	---	---	---	----	----	---	---	----	-----	-----	-----	------

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Variabel Amanah mempunyai arti segala sesuatu yang dipertanggung jawabkan kepada orang lain, menyangkut hak-hak baik berupa benda, perkataan, perbuatan maupun kepercayaan. Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel Amanah mempunyai indikator yaitu Memenuhi janji dan komitmen, Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan dan Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. Variabel Amanah mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan AMH2 “berkomitmen menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan”, dan AMH4 “Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Perusahaan yang dipercayakan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 515 dan rata-rata skor sebesar 4,60. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan AMH5 “terikat secara emosional dengan perusahaan”. dengan jumlah skor 490 dan rata-rata skor sebesar 4,38. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel Amanah lebih banyak responden memilih sangat setuju, Amanah dan hubungannya dengan budaya kerja pegawai menerangkan bahwasanya dalam melakukan sesuatu kegiatan perlu diperhatikan beberapa unsur yang harus dilakukan, antara lain tanggung jawab, menyampaikan dan menjaga kepercayaan.

1.2.3 Variabel Core Value Kompeten

Variabel kompeten didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human

Capital Indonesia, (2022) variabel kompeten mempunyai indikator yaitu Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, Membantu orang lain belajar, dan Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. Persepsi responden atas Variabel kompeten dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kompeten

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KPT1	Selalu meningkatkan kompetensi diri	0	0	1	55	56	0	0	3	220	280	503	4,49
KPT2	Selalu berusaha mengikuti perkembangan yang ada	0	0	2	62	48	0	0	6	248	240	494	4,41
KPT3	Selalu bersemangat membantu rekan kerja	0	0	1	71	40	0	0	3	284	200	487	4,35
KPT4	memberikan pendapat yang positif apabila diperlukan	0	0	3	71	38	0	0	9	284	190	483	4,31
KPT5	melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti	0	0	0	53	59	0	0	0	212	295	507	4,53

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Variabel Kompeten mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan KPT5 “melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti”, dengan jumlah skor 507 dan rata-rata skor sebesar 4,53. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan KPT4 “memberikan pendapat yang positif apabila diperlukan”. dengan jumlah skor 483 dan rata-rata skor sebesar 4,31. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel Kompeten lebih banyak responden memilih sangat setuju, serta penilaian responden atas variabel kompeten dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata jawaban responden mempunyai nilai diatas 4.

1.2.4 Variabel Core Value Harmonis

Secara bahasa konsep harmonis dikenal dengan *ta'awun*. *Ta'awun* dikenali sebagai tolong menolong dan menghargai dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Mereka yang kuat perlu membantu mereka yang lemah dan yang kaya pula menampung yang miskin (Nikmah & Sa'adah, 2021). Persepsi responden atas Variabel harmonis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14. Tanggapan Responden mengenai Variabel Harmonis

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
HMS1	menghargai setiap individu dalam mengemukakan pendapatnya	0	0	2	55	55	0	0	6	220	275	501	4,47
HMS2	selalu menunjukkan sikap tenggang rasa selalu dibutuhkan oleh rekan kerja dan atasan	0	0	2	70	40	0	0	6	280	200	486	4,34
HMS3	Saya selalu terbuka dalam masalah pekerjaan	0	0	6	75	31	0	0	18	300	155	473	4,22
HMS4	Mampu memberikan bimbingan	0	0	3	56	53	0	0	9	224	265	498	4,45
HMS5		0	0	0	66	46	0	0	0	264	230	494	4,41

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel harmonis mempunyai indikator yaitu Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, Suka menolong orang lain, dan Membangun lingkungan kerja yang kondusif. Variabel harmonis mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan HMS1 “menghargai setiap individu dalam mengemukakan pendapatnya”, dengan jumlah skor 501 dan rata-rata skor sebesar 4,47. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan HMS3 “selalu dibutuhkan oleh rekan kerja dan atasan”. dengan jumlah skor 473 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel harmonis lebih banyak responden memilih sangat setuju, serta penilaian responden atas

variabel harmonis dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata jawaban responden mempunyai nilai diatas 4.

1.2.5 Variabel Core Value Loyal

Loyalitas tidak hanya sebatas bagaimana karyawan bertahan di perusahaan, loyalitas juga merupakan perasaan menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Loyalitas SDM sebagai pertimbangan SDM bahwa mereka tidak memiliki keraguan atau keraguan tentang bekerja untuk perusahaan atau organisasi. Persepsi responden atas Variabel loyal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15. Tanggapan Responden mengenai Variabel Loyal

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
LYL1	selalu menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara	0	0	1	51	60	0	0	3	204	300	507	4,53
LYL2	melibatkan diri sepenuhnya kepada perusahaan	0	0	2	67	43	0	0	6	268	215	489	4,37
LYL3	lebih mengutamakan kepentingan perusahaan / pimpinan	0	0	4	80	28	0	0	12	320	140	472	4,21
LYL4	selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	0	0	1	69	42	0	0	3	276	210	489	4,37
LYL5	merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan	0	0	2	62	48	0	0	6	248	240	494	4,41

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel loyal mempunyai indikator yaitu Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara, Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. Variabel harmonis mempunyai tanggapan responden yang

menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan LYL1 “selalu menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara”, dengan jumlah skor 507 dan rata-rata skor sebesar 4,53. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan LYL2 melibatkan diri sepenuhnya kepada perusahaan”. dengan jumlah skor 489 dan rata-rata skor sebesar 4,37. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel loyal lebih banyak responden memilih sangat setuju, serta penilaian responden atas variabel loyal dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata jawaban responden mempunyai nilai diatas 4.

1.2.6 Variabel Core Value Adaptif

Variabel Adaptif mempunyai arti penyesuaian diri, atau berdefinisi interaksi yang berlangsung secara terus menerus dengan diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel adaptif mempunyai indikator yaitu Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, dan tindakan yang dilakukan dan Bertindak positif. Persepsi responden atas Variabel Adaptif dalam penelitian ini mempunyai 5 pernyataan yang dapat dituangkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 16. Tanggapan Responden mengenai Variabel Adaptif

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
ADF1	Pimpinan selalu mendorong saya untuk berkembang	0	4	6	62	40	0	16	18	248	200	482	4,30
ADF2	Selalu merasa senang menerima tantangan kerja	0	0	1	67	44	0	0	3	268	220	491	4,38
ADF3	memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan	0	0	1	63	48	0	0	3	252	240	495	4,42
ADF4	Selalu berantusias bila mendapat kesempatan untuk	0	0	4	57	51	0	0	12	228	255	495	4,42

	mengikuti program pelatihan pegawai Selalu berusaha													
ADF5	menjadi lebih baik	0	0	0	50	62	0	0	0	200	310	510	4,55	

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Variabel Adaptif mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan ADF5 “Selalu berusaha menjadi lebih baik”, Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 510 dan rata-rata skor sebesar 4,55. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan ADF1 “Pimpinan selalu mendorong untuk berkembang”. dengan jumlah skor 482 dan rata-rata skor sebesar 4,30. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel adaptif lebih banyak responden memilih sangat setuju, Adaptif merupakan suatu proses dinamik terus menerus yang mencakup respon mental dan tingkah laku dalam mengatasi kebutuhan-kebutuhan dalam diri individu, sehingga tercapai tingkat keselarasan yang diharapkan oleh lingkungan dimana individu bekerja.

1.2.7 Variabel Core Value Kolaboratif

Persepsi responden atas Variabel Kolaboratif dalam penelitian ini mempunyai 5 pernyataan yang dapat dituangkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kolaboratif

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KLF1	merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama Saya dan rekan kerja	0	2	11	59	40	0	4	33	236	200	473	4,22
KLF2	mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak terbuka untuk bekerja sama dengan siapapun demi tujuan perusahaan	0	0	1	65	46	0	0	3	260	230	493	4,40
KLF3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan	0	0	0	65	47	0	0	0	260	235	495	4,42
KLF4		0	0	3	62	47	0	0	9	248	235	492	4,39

pekerjaan yang diperintahkan Proaktif meminta masukan dari mengenai penerapan core values AKHLAK secara individu	0	0	6	65	41	0	0	18	260	205	483	4,31
--	---	---	---	----	----	---	---	----	-----	-----	-----	------

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 2b. 2024.

Kolaboratif termasuk dalam fungsi *actuating* dalam manajemen, yang berkonsep bahwa pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Mengacu dari buku pedoman Tim Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia, (2022) variabel kolaboratif mempunyai indikator yaitu Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. Variabel kolaboratif mempunyai tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan. Pernyataan yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada pernyataan KLF3 “terbuka untuk bekerja sama dengan siapapun demi tujuan perusahaan”, Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah skor 495 dan rata-rata skor sebesar 4,42. Pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu pada pernyataan KLF1 “merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama”. dengan jumlah skor 473 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dengan ini dapat disimpulkan pada variabel kolaboratif lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa sebagian responden menyadari bahwa kolaborasi merupakan solusi atas keterbatasan yang dialami oleh individu dan organisasi.

1.2.8 Rangkuman Core Values AKHLAK

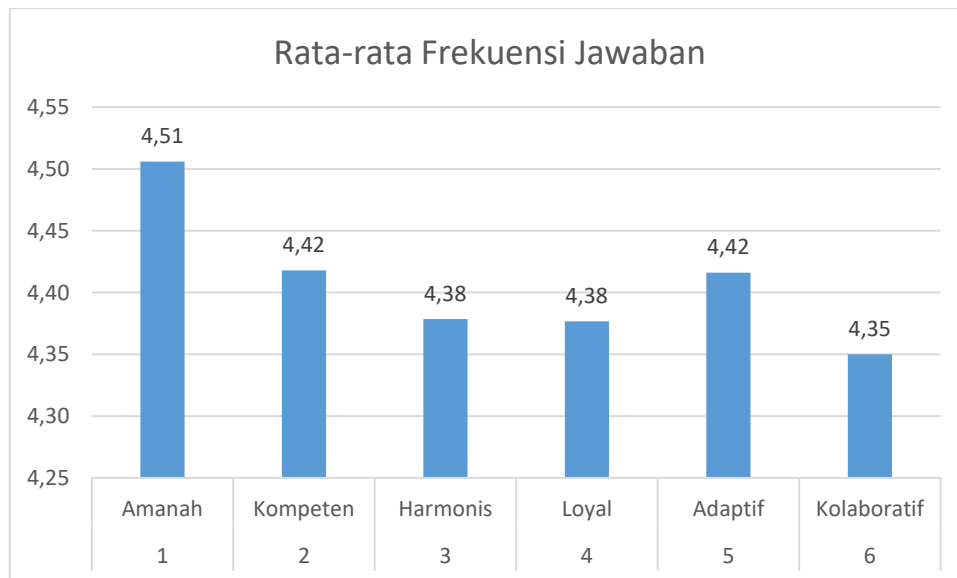
Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat dibuat rangkuman jawaban responden per variabel sehingga membentuk Core Values AKHLAK sebagai berikut:

Tabel 4. 18. Rangkuman Core Values AKHLAK

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-rata
1	Amanah	504,67	4,51
2	Kompeten	494,80	4,42
3	Harmonis	490,40	4,38
4	Loyal	490,20	4,38
5	Adaptif	494,60	4,42
6	Kolaboratif	487,20	4,35
rata-rata AKHLAK		493,64	4,41

Sumber: Hasil perhitungan. 2024.

Berdasarkan rangkuman frekuensi jawaban responden atas variabel Core Value AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif atau disingkat menjadi AKHLAK, mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,41, hasil ini memberikan gambaran bahwa penerapan Core Value Akhlak Di PT.Bukit Asam Tbk disimpulkan baik, karena nilai seluruh variabel AKHLAK mempunyai rata-rata setuju dan mendekati sangat setuju.



Gambar 4. 2. Rata-rata Jawaban Core Values AKHLAK

Sumber: Hasil perhitungan. 2024.

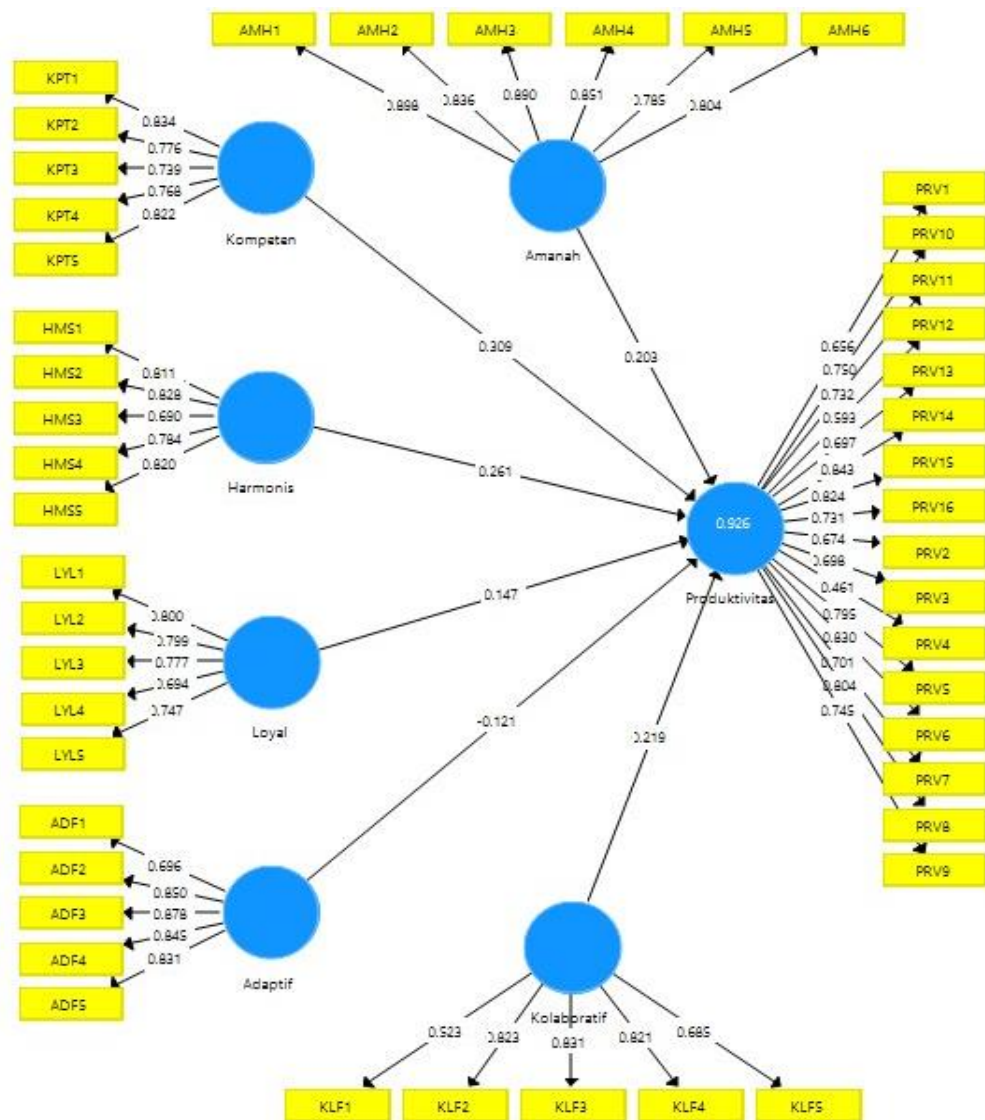
Berdasarkan gambar diatas yang mempunyai nilai terendah dimiliki oleh variabel Kolaboratif dengan rata-rata sebesar 4,35 dan yang mempunyai nilai tertinggi yaitu variabel Amanah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,51.

1.3 Hasil Perhitungan SEM-PLS

Penelitian ini membahas permasalahan pada bagaimana pengaruh Core Value AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk unit kerja Pelabuhan Tarahan. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS.

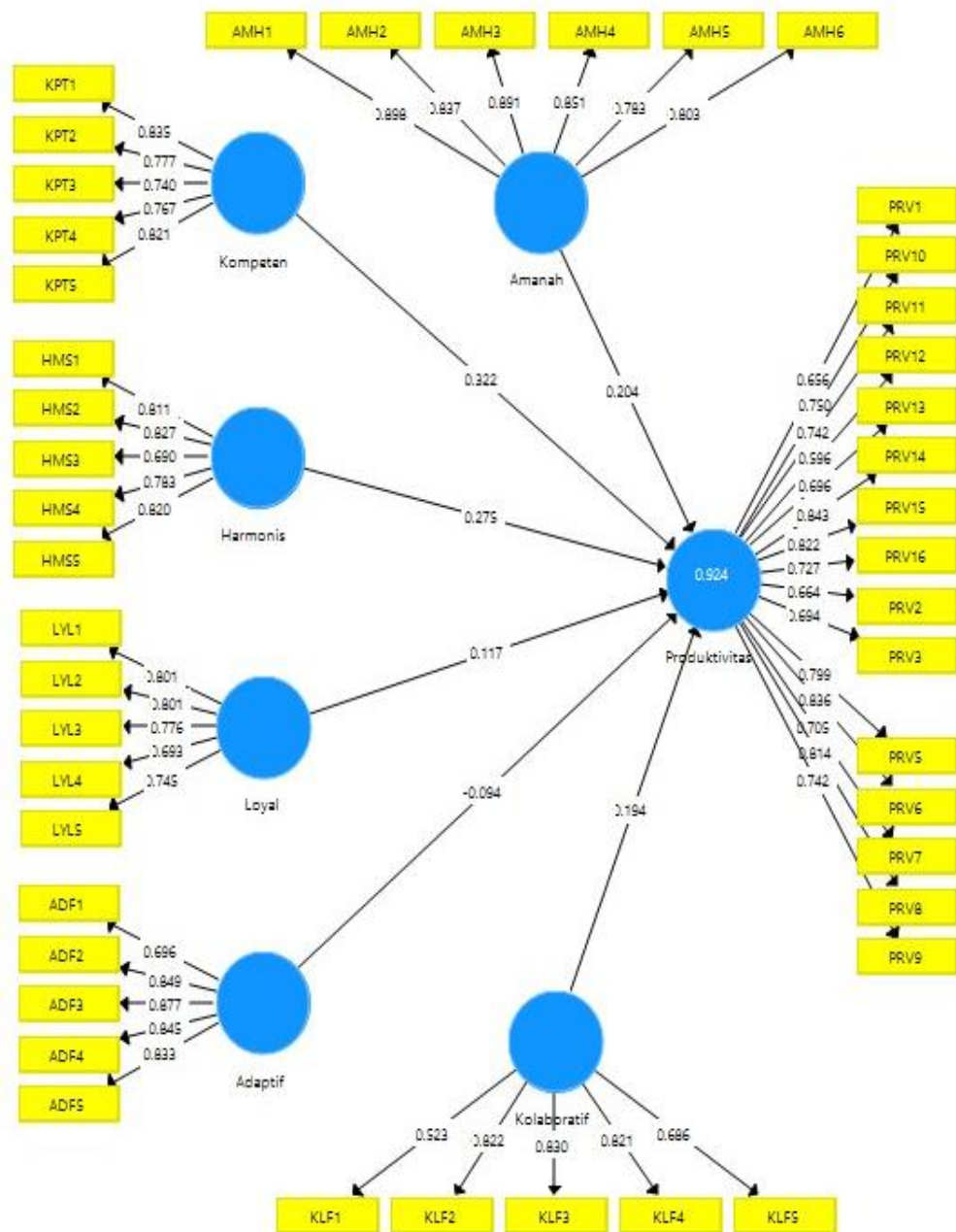
1.3.1 Hasil Model Struktural

Hasil dari model struktural digunakan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas. Indikator dapat dikatakan valid jika nilainya lebih dari 0,70, namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berikut hasil model struktural:



Gambar 4. 3. Pengukuran Model Struktural Pertama
 Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.3, menunjukkan bahwa terdapat *loading factor* yang di bawah 0,5 sehingga perlu ada yang dieliminasi yaitu konstruk PRV4. Model analisis struktural akhir setelah dilakukan pengolahan kembali dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Gambar 4. 4.Pengukuran Model Struktural Akhir
 Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.4, setelah konstruk PRV4 dieliminasi menunjukkan bahwa semua nilai algoritma memenuhi *convergent validity* karena semua nilai diatas 0,50 yang berarti pernyataan pada seluruh kesioner tersebut dinyatakan valid.

1.3.2 Evaluasi *Outer Model*

Outer model dievaluasi dengan cara melihat nilai validitas dan reliabilitas pengukuran dari model tersebut. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*. Berikut adalah hasil dari outer model:

1.3.2.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Untuk menguji *convergent validity* digunakan *outer loadings* suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loadings diatas 0,70 namun nilai 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima.

Berikut adalah nilai outer loadings dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini:

Tabel 4. 19. *Outer Loadings*

Indikator	Outer Loadings	Indikator	Outer Loadings
ADF1	0,696	LYL1	0,801
ADF2	0,849	LYL2	0,801
ADF3	0,877	LYL3	0,776
ADF4	0,845	LYL4	0,693
ADF5	0,833	LYL5	0,745
AMH1	0,898	PRV1	0,656
AMH2	0,837	PRV10	0,750
AMH3	0,891	PRV11	0,742
AMH4	0,851	PRV12	0,596
AMH5	0,783	PRV13	0,696
AMH6	0,803	PRV14	0,843
HMS1	0,811	PRV15	0,822
HMS2	0,827	PRV16	0,727
HMS3	0,690	PRV2	0,664
HMS4	0,783	PRV3	0,694
HMS5	0,820	PRV5	0,799
KLF1	0,523	PRV6	0,836
KLF2	0,822	PRV7	0,705
KLF3	0,830	PRV8	0,814
KLF4	0,821	PRV9	0,742

Indikator	Outer Loadings	Indikator	Outer Loadings
KLF5	0,686		
KPT1	0,835		
KPT2	0,777		
KPT3	0,740		
KPT4	0,767		
KPT5	0,821		

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.4, menunjukkan bahwa masing-masing indikator penelitian sudah memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,50. Nilai *outer loadings* antara 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

1.3.2.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Setelah uji *convergent validity*, selanjutnya dapat dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat diuji dengan menilai nilai pada *cross loadings* dan *fornell larcker criterium* dengan syarat konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai konstruk lainnya.

1. *Fornell – Lacker Criterium*

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menilainya adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap kostruknya dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 4. 20. *Fornell-Lacker Criterium*

	Adaptif	Amanah	Harmonis	Kolaboratif	Kompeten	Loyal	Produktivitas
Adaptif	0,822						
Amanah	0,838	0,845					
Harmonis	0,860	0,818	0,788				
Kolaboratif	0,876	0,828	0,912	0,746			

Kompeten	0,821	0,845	0,866	0,870	0,789		
Loyal	0,851	0,800	0,871	0,837	0,825	0,764	
Produktivitas	0,846	0,875	0,918	0,908	0,920	0,867	0,973

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa akar AVE untuk setiap konstruk mempunyai nilai diatas 0,7 dan akar AVE konstruk Produktivitas sebesar 0,973 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Produktivitas dengan konstruk lainnya, begitupun dengan akar AVE Konstruk variabel lainnya lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk kepuasan dan lainnya. Dengan demikian syarat discriminant validity telah terpenuhi.

2. Cross Loadings

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *cross loadings*, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya memiliki nilai terbesar pada variabel yang dibentuknya dari pada variabel lainnya.

Tabel 4. 21. *Cross Loadings*

	Adaptif	Amanah	Harmonis	Kolaboratif	Kompeten	Loyal	Produktivitas
ADF1	0,696	0,551	0,607	0,679	0,504	0,625	0,587
ADF2	0,849	0,715	0,725	0,754	0,704	0,733	0,743
ADF3	0,877	0,754	0,746	0,737	0,703	0,765	0,680
ADF4	0,845	0,666	0,772	0,765	0,713	0,692	0,744
ADF5	0,833	0,747	0,676	0,664	0,728	0,680	0,709
AMH1	0,758	0,898	0,750	0,756	0,791	0,715	0,776
AMH2	0,719	0,837	0,673	0,651	0,708	0,669	0,713
AMH3	0,779	0,891	0,742	0,723	0,750	0,759	0,796
AMH4	0,657	0,851	0,648	0,648	0,711	0,654	0,775
AMH5	0,739	0,783	0,718	0,764	0,663	0,660	0,696
AMH6	0,589	0,803	0,611	0,658	0,652	0,588	0,671
HMS1	0,635	0,651	0,811	0,710	0,778	0,726	0,767
HMS2	0,761	0,728	0,827	0,778	0,738	0,702	0,752
HMS3	0,559	0,473	0,690	0,642	0,544	0,605	0,632
HMS4	0,674	0,692	0,783	0,686	0,645	0,726	0,724
HMS5	0,749	0,659	0,820	0,773	0,688	0,666	0,733
KLF1	0,538	0,442	0,521	0,523	0,396	0,592	0,474
KLF2	0,805	0,738	0,766	0,822	0,700	0,751	0,708

KLF3	0,666	0,646	0,758	0,830	0,727	0,629	0,761
KLF4	0,716	0,705	0,709	0,821	0,700	0,630	0,727
KLF5	0,527	0,520	0,620	0,686	0,665	0,534	0,677
KPT1	0,685	0,669	0,769	0,715	0,835	0,717	0,783
KPT2	0,640	0,641	0,582	0,618	0,777	0,595	0,668
KPT3	0,523	0,545	0,597	0,610	0,740	0,601	0,665
KPT4	0,674	0,648	0,735	0,740	0,767	0,664	0,744
KPT5	0,703	0,816	0,713	0,736	0,821	0,667	0,757
LYL1	0,722	0,752	0,720	0,685	0,755	0,801	0,735
LYL2	0,707	0,651	0,740	0,718	0,728	0,801	0,759
LYL3	0,596	0,496	0,646	0,589	0,565	0,776	0,618
LYL4	0,612	0,660	0,598	0,626	0,581	0,693	0,592
LYL5	0,594	0,464	0,601	0,559	0,477	0,745	0,574
PRV1	0,458	0,495	0,558	0,578	0,668	0,483	0,656
PRV10	0,663	0,594	0,686	0,642	0,646	0,684	0,750
PRV11	0,647	0,706	0,683	0,617	0,699	0,665	0,742
PRV12	0,649	0,566	0,619	0,634	0,505	0,584	0,596
PRV13	0,730	0,686	0,728	0,713	0,667	0,697	0,696
PRV14	0,703	0,785	0,731	0,769	0,742	0,705	0,843
PRV15	0,607	0,700	0,729	0,708	0,749	0,658	0,822
PRV16	0,572	0,678	0,655	0,624	0,661	0,636	0,727
PRV2	0,500	0,529	0,592	0,667	0,648	0,524	0,664
PRV3	0,685	0,591	0,715	0,719	0,670	0,676	0,694
PRV5	0,589	0,664	0,620	0,652	0,718	0,586	0,799
PRV6	0,646	0,681	0,727	0,709	0,754	0,629	0,836
PRV7	0,576	0,627	0,670	0,604	0,688	0,715	0,705
PRV8	0,674	0,776	0,729	0,718	0,756	0,682	0,814
PRV9	0,692	0,605	0,741	0,736	0,630	0,692	0,742

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

1.3.2.3 Reliabilitas Indikator Konstruk

Untuk uji reliabilitas indikator refleksif dengan program dengan SmartPLS dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Composite Reliability*

Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *composite reliability* jika nilai *composite reliability* $> 0,70$. Hasil dari *composite reliability* dapat dilihat hasil perhitungan berikut ini:

Tabel 4. 22. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Adaptif	0,912
Amanah	0,937
Harmonis	0,891
Kolaboratif	0,859
Kompeten	0,892
Loyal	0,875
Produktivitas	0,948

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa semua *composite reliability* diatas 0,70, dengan konstruk Produktivitas sebesar 0,948, Amanah sebesar 0,937, Adaptif sebesar 0,912, Harmonis sebesar 0,891, Kolaboratif sebesar 0,859, Kompeten sebesar 0,892, dan konstruk Loyal sebesar 0,875. Sehingga berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

2. *Cronbachs Alpha*

Cronbachs Alpha merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachs alpha* $> 0,70$.

Tabel 4. 23. *Cronbachs Alpha*

	Cronbach's Alpha
Adaptif	0,879

Amanah	0,919
Harmonis	0,846
Kolaboratif	0,792
Kompeten	0,848
Loyal	0,822
Produktivitas	0,941

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan hasil output *cronbach's alpha* semua nilai konstruk diatas 0,70 dengan nilai konstruk Produktivitas sebesar 0,941, Amanah sebesar 0,919, Adaptif sebesar 0,879, Harmonis sebesar 0,846, Kolaboratif sebesar 0,792, Kompeten sebesar 0,848, dan konstruk Loyal sebesar 0,822. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

1.3.3 Evaluasi *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat *R-square* dan *path coefficient*. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan *path coefficient* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1.3.3.1 *R-Square*

Evaluasi model struktural yang pertama dilakukan dengan melihat *R-square* pada PLS Algorithm atau Algoritma yang merupakan *uji goodness-fit* model. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil dari *R-square* dapat dilihat pada berikut ini

Tabel 4. 24. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas	0,925	0,921

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel produktivitas pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk unit kerja Pelabuhan Tarahan dapat dijelaskan oleh

variabel Core Value AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif memiliki nilai *R-square* sebesar 0,925 atau sebesar 92,50%, sedangkan sisa porsi sebesar 0,075 atau sebesar 7,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.3.3.2 Path Coefficient

Path Coefficient dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk mendapatkan hasil path coefficients, pada bootstrapping report pilih path coefficients. Hasil dari path coefficients dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan *T-Statistics* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 4. 25. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Adaptif -> Produktivitas	-0,107	1,439	0,151
Amanah -> Produktivitas	0,204	2,329	0,020
Harmonis -> Produktivitas	0,267	2,995	0,003
Kolaboratif -> Produktivitas	0,190	2,058	0,040
Kompeten -> Produktivitas	0,321	3,200	0,001
Loyal -> Produktivitas	0,141	2,210	0,028

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien parameter dari variabel Amanah sebesar 0,224 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* $2,329 > 1,658$ (*t-tabel* signifikansi 5% = 1,658) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha ($0,020 < 0.05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Amanah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
2. Nilai koefisien parameter dari variabel Kompeten sebesar 0,321 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* $3,200 > 1,658$ (*t-tabel* signifikansi 5% = 1,658) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha ($0,001 < 0.05$). Maka dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa variabel Kompeten berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

3. Nilai koefisien parameter dari variabel Harmonis sebesar 0,267 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $2,995 > 1,658$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,658) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha ($0,003 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Harmonis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
4. Nilai koefisien parameter dari variabel Loyal sebesar 0,141 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $2,210 > 1,658$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,658) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha ($0,028 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Loyal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
5. Nilai koefisien parameter dari variabel Adaptif sebesar -0,107 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $1,439 < 1,658$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,658) serta *p-value* lebih besar dari pada alpha ($0,151 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.
6. Nilai koefisien parameter dari variabel Kolaboratif sebesar 0,190 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $2,058 > 1,658$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,658) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha ($0,040 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas pegawai adalah variabel Kompeten. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien parameter dan nilai signifikan *T-Statistics* yang tertinggi yaitu sebesar 0,321 dan 3,200.

Berdasarkan penjelasa Tabel 4.25, dapat dibuat ringkasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 4. 26. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H ₁	<i>Core Value</i> Amanah berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Diterima
H ₂	<i>Core Value</i> kompeten berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Diterima
H ₃	<i>Core Value</i> Harmonis berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Diterima
H ₄	<i>Core Value</i> Loyal berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Diterima
H ₅	<i>Core Value</i> Adaptif berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Ditolak
H ₆	<i>Core Value</i> Kolaboratif berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam Tbk	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

1.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Core Value AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif terhadap produktivitas pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk unit kerja Pelabuhan Tarahan. Penelitian dilakukan terhadap 112 pegawai unit kerja Pelabuhan Tarahan. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Pengaruh Core Value Amanah Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Amanah terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,204 yang berarti semakin tinggi nilai Amanah yang ada pada pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,239 > 1,658$ dan nilai *p-value* $0,020 < 0,05$ yang berarti Core Value Amanah signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi Core Value Amanah akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan.

Hasil penelitian yang menyimpulkan Amanah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, mempunyai kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati et al., (2022) serta Nandalia & Rizqi, (2023) Core Values Amanah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Implementasi Core Values amanah yang diaplikasikan secara tepat janji kepada sesama, perbuatan yang menyangkut hak orang lain, karena secara keseluruhan dapat bersinergi dengan baik didasari dari menjalankan Core Values Amanah. Amanah dapat diartikan dengan Memenuhi janji dan komitmen, serta Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan dan Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika, dengan demikian semakin baik nilai Amanah yang diterapkan pegawai, hal ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

1.4.2 Pengaruh Core Value Kompeten Terhadap Produktivitas

Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Kompeten terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,321 yang berarti semakin tinggi nilai Kompeten yang ada pada pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $3,200 > 1,658$ dan nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ yang berarti Core Value Kompeten signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi Core Value Kompeten akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan. Variabel kompeten dalam penelitian ini merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas pegawai, hal ini dikarenakan variabel kompeten mempunyai nilai koefisien parameter yang tertinggi yaitu sebesar 0,321 apabila dibandingkan variabel bebas lainnya.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan

acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Wulandari, (2023) serta Kasmawati et al., (2022) memberikan hasil *Competent Core Values* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

1.4.3 Pengaruh Core Value Harmonis Terhadap Produktivitas

Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Harmonis terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,267 yang berarti semakin tinggi nilai Harmonis yang ada di lingkungan Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,995 > 1,658$ dan nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ yang berarti Core Value Harmonis signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi Core Value Harmonis akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan. Secara bahasa konsep harmonis dikenal dengan *ta'awun*. *Ta'awun* dikenali sebagai tolong menolong dan menghargai dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Mereka yang kuat perlu membantu mereka yang lemah dan yang kaya pula menampung yang miskin (Nikmah & Sa'adah, 2021).

Thohir & Agustian, (2020) menjelaskan bahwa kerjasama yang harmonis dapat membuahkan hasil yang optimal, bahwa dalam pengelolaannya, atasan dan bawahan diminta untuk bersinergi dan membangun hubungan yang harmonis dalam memajukan BUMN. Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nandalia &

Rizqi, (2023) bahwa penerapan core value harmonis memberikan dampak positif signifikan terhadap produktivitas pegawai.

1.4.4 Pengaruh Core Value Loyal Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Loyal terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,141 yang berarti semakin tinggi nilai Loyal yang ada di pada pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,210 > 1,658$ dan nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ yang berarti Core Value Loyal signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi Core Value Loyal akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya, membuat merasa menjadi bagian dari menjaga dan membela nama baik organisasi. Jika seluruh insan SDM yang ada loyal, maka tanggung jawab atas kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan berada di tangan seluruh insan SDM (Pitoy et al., 2020).

Loyalitas tidak hanya sebatas bagaimana karyawan bertahan di perusahaan, loyalitas juga merupakan perasaan menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Loyalitas SDM sebagai pertimbangan SDM bahwa mereka tidak memiliki keraguan atau keraguan tentang bekerja untuk perusahaan atau organisasi mereka. Mereka percaya bahwa itu akan jadi pilihan terbaik bagi mereka di masa sekarang dan masa depan (Abdullah et al., 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Wulandari, (2023) serta Kasmawati et al., (2022) memberikan bukti *Loyal Core Values* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

1.4.5 Pengaruh Core Value Adaptif Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Adaptif terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,107 dan

mempunyai nilai *t-statistics* sebesar $1,439 < 1,658$ dan nilai *p-value* $0,151 > 0,05$ yang berarti Core Value Adaptif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa ditolak. Hasil yang tidak berpengaruh memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Wulandari, (2023) yang memberikan bukti bahwa Adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nandalia & Rizqi, (2023) dan Core Values Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Core Value Adaptif belum mampu mempengaruhi produktivitas secara signifikan, hal ini dikarenakan bahwa persepsi responden mengenai variabel adaptif masih terdapat beberapa yang menjawab tidak setuju atas variabel adaptif, sehingga nilai adaptif yang ada di lingkungan Bukit Asam khususnya unit kerja Pelabuhan Tarahan belum mampu mempengaruhi produktivitas yang ada. Berkaitan variabel Adaptif dan hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai dapat dikaitkan bahwa SDM yang adaptif akan mengantisipasi masalah dan mengembangkan alternatif solusi untuk berbagai kemungkinan dalam menilai dan menanggapi lingkungan yang berubah, sehingga dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya yaitu meningkatnya produktivitas.

1.4.6 Pengaruh Core Value Kolaboratif Terhadap Produktivitas

Pegawai

Hasil perhitungan membuktikan bahwa hubungan variabel Core Value Kolaboratif terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,190 yang berarti semakin tinggi nilai Kolaboratif yang ada di lingkungan Bukit Asam unit kerja Pelabuhan Tarahan maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,058 > 1,658$ dan nilai *p-value* $0,040 < 0,05$ yang berarti Core Value Kolaboratif signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi Core Value Kolaboratif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bukit Asam unit kerja Pelabuhan

Tarahan. Kolaboratif atau Kerjasama menjadi kunci untuk mengatasi setiap permasalahan yang ada (Thohir & Agustian, 2020). Menurut Sinambela, (2016) kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih dapat lebih baik daripada pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi dan akhirnya produktivitas dapat meningkat.

Kolaboratif termasuk dalam fungsi *actuating* dalam manajemen, yang berkonsep bahwa pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2022) yang memberikan hasil kolaboratif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap indikator kinerja pegawai serta Manurung & Wulandari, (2023) Core Values kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.