

**PENGARUH CORE VALUES BERAKHLAK TERHADAP KINERJA ASN  
KECAMATAN MAYANGAN KOTA PROBOLINGGO**

**Enggar Nawendra**

[enawendra@gmail.com](mailto:enawendra@gmail.com)

Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo

**ABSTRACT**

*In 2021, Government introduced the Core Values policy known as BerAKHLAK. However, in reality, the number of civil servant violations that contradict the BerAKHLAK Core Values remains high. This study aims to determine whether the implementation of BerAKHLAK Core Values has an effect on the performance of civil servants in Mayangan District Office. This is an explanatory research using a quantitative approach. The sample in this study consisted of 56 civil servants from Mayangan District Office. The validity and reliability levels have been confirmed to meet good criteria. The data analysis method used was Multiple Linear Regression Analysis. The findings of this study indicate that the 'Service-Oriented' value significantly influences performance, while the other BerAKHLAK values don't have an effect on the performance of civil servants. The study also found that the implementation of the BerAKHLAK Core Values in Mayangan District Office, is far from effective. It has not carried out the directives outlined in the Probolinggo Mayor's Circular Letter Number 060/6269/425.022/2021. The results of this research can be used as evaluation material and input regarding which values from the BerAKHLAK Core Values need to be strengthened and more deeply internalized among the civil servants in Mayangan District Office.*

*Keywords: core values, moral, employees performance, civil servants, public service*

**ABSTRAK**

Tahun 2021 Pemerintah mencetuskan kebijakan *Core Values* BerAKHLAK. Namun pada kenyataannya jumlah pelanggaran ASN yang bertentangan dengan *Core Values* BerAKHLAK masih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari penerapan *Core Values* Berakhlak terhadap Kinerja ASN Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif dengan pendekatan Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 56 orang yang merupakan ASN Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Tingkat Validitas dan Reliabilitas telah terkonfirmasi dengan kriteria yang baik. Metode analisis data yang digunakan yaitu Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Temuan pada penelitian ini menunjukkan Nilai Berorientasi Pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan Nilai Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif serta Kolaboratif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan *Core Values* BerAKHLAK di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo jauh dari kata efektif. Kecamatan Mayangan tidak melaksanakan poin – poin yang diperintahkan oleh Surat Edaran Walikota Probolinggo Nomor 060/6269/425.022/2021. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan terkait nilai – nilai mana dari *Core Values* BerAKHLAK yang perlu diperkuat dan diinternalisasikan lebih dalam lagi kepada ASN Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo.

Kata kunci: *core values*, berakhlak, kinerja pegawai, aparatur sipil negara, pelayanan publik

## PENDAHULUAN

*Core Values* BerAKHLAK dicetuskan oleh Presiden Republik Indonesia ke-7 yaitu Ir. H. Joko Widodo pada tanggal 27 Juli Tahun 2021 dan diberlakukan secara resmi melalui Surat Edaran Menteri PANRB No. 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 yang ditujukan kepada semua Instansi Kementrian, Lembaga serta Pemerintah Daerah di Indonesia dengan tujuan untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang memiliki nilai unggul serta sebagai percepatan transformasi ASN di seluruh Indonesia. Disamping itu hadirnya *Core Values* BerAKHLAK juga merupakan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas dan citra ASN dengan menanamkan nilai - nilai dasar sebagai dasar perilaku dan kinerja ASN.

Nilai - nilai dasar yang dibentuk dalam *Core Values* BerAKHLAK diharapkan mampu untuk membentuk integritas, profesionalisme serta etos kerja ASN yang tinggi. Dengan demikian hadirnya *Core Values BerAKHLAK* juga dapat dimaknai sebagai upaya dalam membentuk citra positif ASN sebagai institusi yang kompeten dan dapat dipercaya, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat memperkuat identitas dan reputasi ASN di tengah masyarakat dan mendorong transformasi birokrasi yang lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya mampu memberikan perbaikan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut (Eddy, 2021) dalam artikelnya yang diambil dari [www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id) bahwa penerapan BerAKHLAK sebagai pedoman budaya kerja dipercaya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pelayanan organisasi. Bukan hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi juga kepentingan kesejahteraan baik secara individu maupun keluarga. Penyelerasan nilai - nilai dasar pada pola kerja dan

budaya kerja akan merubah cara bekerja dan proses koordinasi dalam satu organisasi. Menurut (Mangkuneara dalam Berliando *et al.*, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun pada kenyataannya sampai saat ini jumlah pelanggaran sikap dan perilaku ASN yang bertentangan dengan *Core Values* BerAKHLAK dapat dikatakan masih tinggi.

Berdasarkan Data dari BKN pada situs <https://idis-siasn.bkn.go.id>, bahwa jumlah keseluruhan Kasus Hukuman Disiplin ASN per 10 Februari 2024 sebesar 1.723 kasus dengan rincian hukuman disiplin dengan kategori berat sebesar 1.026 kasus, hukuman disiplin kategori sedang sebesar 341 kasus dan hukuman disiplin kategori ringan sebesar 356 kasus, tentunya hal tersebut merupakan akumulasi dari pelanggaran disiplin di berbagai instansi baik itu Instansi Kementrian/Lembaga maupun Instansi Pemerintah Daerah. Sebagai salah satu dari 28 OPD yang ada di Pemerintah Kota Prbolinggo, Kecamatan Mayangan memiliki ASN sebanyak 56 Orang. Dengan adanya kebijakan penerapan *Core Values* BerAKHLAK diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN di Kecamatan Mayangan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya juga masih terdapat beberapa ASN yang lalai dalam disiplin jam kerja serta masih adanya konflik sosial antar ASN di lingkungan kerja.

Berdasarkan Data pada Aplikasi Kepegawaian (SIMPEG) <https://siap.probolinggokota.go.id> bahwa tingkat skor kehadiran ASN di Kecamatan Mayangan masih tergolong rendah, dimana tingkat skor ketidakhadiran ASN berada pada presentase 20,83% selama Tahun 2024, angka tersebut secara

langsung dapat menggambarkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di Kecamatan Mayangan. Fenomena tersebut sangatlah jelas bertolak belakang dengan nilai - nilai BerAKHLAK yang selama ini menjadi *Core Values* dari seorang ASN. Jika merujuk pada beberapa penelitian terdahulu dikemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja yang dalam hal ini *Core Values* BerAKHLAK terhadap kinerja dari pegawai sebuah organisasi.

Adapun yang menjadi pembeda dan nilai lebih pada penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini pengukuran *Core Values* BerAKHLAK dilakukan pada masing - masing *Core Values* yang dijadikan sebagai variabel bebas yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif, sedangkan pada penelitian - penelitian terdahulu pengukuran *Core Values* BerAKHLAK hanya dilakukan hanya dengan satu variabel yaitu *Core Values* BerAKHLAK itu sendiri, dengan dijadikannya masing - masing *Core Values* menjadi variabel bebas diharapkan pengukuran yang dilakukan pada penelitian ini dapat menghasilkan data yang akurat dan tajam dan mampu menjelaskan dengan tepat terkait fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

Berdasarkan pada teori yang ada serta penelitian terdahulu bahwa budaya kerja dalam hal ini *Core Values* BerAKHLAK memiliki dampak yang positif terhadap Kinerja Pegawai, namun jika dilihat pada fenomena yang ada saat ini masih banyak pelanggaran disiplin ASN baik pada skala nasional maupun pada lingkup Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo yang tidak mencerminkan nilai BerAKHLAK. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Penerapan *Core Values* BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo dan nilai mana yang memberi dampak paling signifikan terhadap Kinerja ASN di

Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo serta untuk mengetahui sejauh mana penerapan *Core Values* BerAKHLAK di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Diharapkan penelitian dapat menjadi gambaran serta bahan evaluasi terkait implementasi *Core Values* BerAKHLAK di lingkup Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo.

## TINJAUAN TEORETIS

### *Core Values* BerAKHLAK

*Core Values* BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif serta Kolaboratif. Adapun *Core Values* BerAKHLAK pertama kali diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia yang ke -7 yaitu Ir. H. Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021. Pengimplementasian dari *Core Values* BerAKHLAK ditetapkan melalui Surat Edaran MenPANRB No. 20 Tahun 2021 dan kemudian diadopsi dalam Undang - Undang ASN No. 20 Tahun 2023 pada bagian ketiga terkait kode etik dan perilaku ASN pasal 4. Adapun uraian dari masing - masing nilai dasar BerAKHLAK berdasarkan Surat Edaran MenPANRB No. 20 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.
2. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan.
3. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
4. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan
5. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan
7. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis

Sedangkan panduan perilaku dari masing - masing nilai - nilai dasar BerAKHLAK berdasarkan Surat Edaran MenPANRB No. 20 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Berorientasi Pelayanan, meliputi : Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, serta Melakukan perbaikan tiada henti.
2. Akuntabel, meliputi : Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, serta Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
3. Kompeten, meliputi : Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, Membantu orang lain belajar, serta Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. Harmonis, meliputi : Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, Suka menolong orang lain, serta Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. Loyal, meliputi : Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah, Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara, serta Menjaga rahasia jabatan dan negara.
6. Adaptif, meliputi : Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, serta Bertindak proaktif.
7. Kolaboratif, meliputi : Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

## Kinerja

Definisi dari kinerja menurut (Mangkunegara dalam Berliando, 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Adapun Indikator dari Kinerja menurut (Silaen, 2021) diantaranya :

1. Kualitas Kerja, merupakan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu, yaitu terselesaikannya aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektifitas, yaitu meningkatkan hasil tiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen, merupakan tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen

kemudian menurut (Mangkunegara dalam Eric, 2022) Indikator Kinerja diantaranya :

1. Kualitas, Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.
2. Kuantitas, Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.
3. Kerjasama, merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan Kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama – sama..
4. Tanggung Jawab, merupakan hal yang terkait dengan pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang

- belum sesuai dengan harapan pimpinan.
- Inisiatif, merupakan segala bentuk Gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif (*Explanatory Research*) dengan Pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) adalah penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel - variabel yang mempengaruhinya. Sedangkan pendekatan Kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo termasuk 5 Kelurahan di Kecamatan Mayangan sebagai sub unit dari Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Penelitian ini melibatkan 56 ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo sebagai sampel dalam penelitian ini. Sumber Data pada penelitian ini dibagi menjadi 2 jenis, yaitu Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner yang disebarkan kepada 56 orang responden diperoleh deskripsi responden yang diklasifikasikan kedalam beberapa kriteria sebagaimana berikut, responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini terdiri dari 27 Orang Laki - Laki dan 29 Orang Perempuan; untuk responden berdasarkan rentang usia dalam penelitian ini terdiri dari 5 Orang dengan rentang usia 28 - 35 tahun, 24 Orang dengan rentang usia 6 - 45 Tahun, 21 Orang dengan rentang usia 46 - 55 Tahun dan 6 Orang dengan usia diatas 55 Tahun; untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 13 Orang dengan pendidikan S2, 23 Orang dengan pendidikan S1, 9 Orang dengan pendidikan D3 dan 11 Orang dengan pendidikan SLTA; sedangkan responden berdasarkan jenis jabatan dalam penelitian ini terdiri dari 33 Orang dengan jabatan Struktural; 1 Orang dengan jabatan Fungsional dan 22 Orang dengan jabatan Pelaksana.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisa faktor hasil output SPSS. Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi skor faktor dengan skor total, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya diatas 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir - butir dalam instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas

Item Kuisioner	Cut Off Value	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
1	≥ 0,300	0,528	0,414	0,552	0,712	0,613	0,369	0,414	0,516
2	≥ 0,300	0,600	0,657	0,435	0,712	0,596	0,471	0,649	0,670
3	≥ 0,300	0,436	0,586	0,379	0,480	0,335	0,487	0,645	0,699
4	≥ 0,300	0,577	0,477	0,648	0,459	0,358	0,480	0,425	0,417

5	≥ 0,300	0,700	0,450	0,629	0,407	0,447	0,639	0,367	0,751
6	≥ 0,300	0,555	0,518	0,585	0,527	0,538	0,462	0,461	0,702
7	≥ 0,300								0,728

Berdasarkan Tabel. 1. diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel pada penelitian ini memiliki nilai korelasi pada tiap faktor diatas nilai 0,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item variabel dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* >0.600 maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini tersaji pada tabel berikut:

**Tabel. 2. Hasil Uji Reliabilitas**

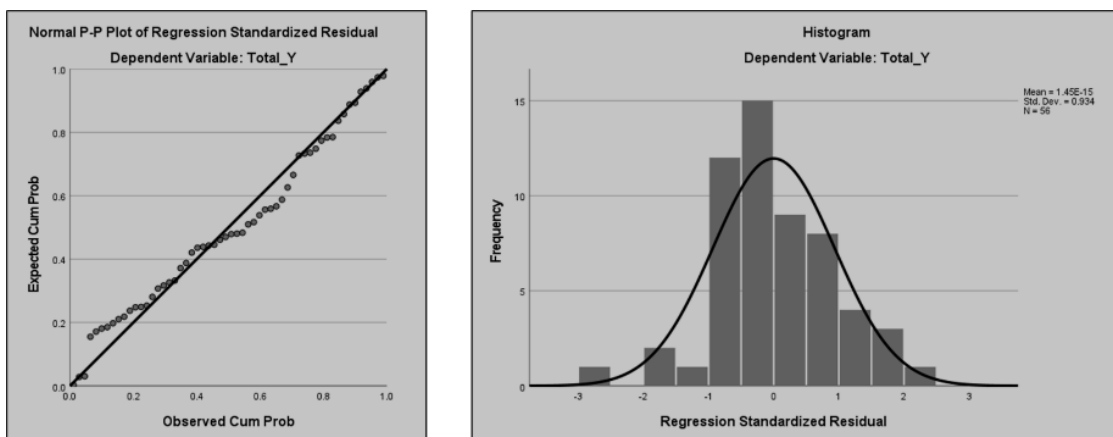
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut Off Reliabilitas
Berorientasi Pelayanan	0,806	>0,600
Akuntabel	0,770	>0,600
Kompeten	0,787	>0,600
Harmonis	0,794	>0,600
Loyal	0,744	>0,600
Adaptif	0,746	>0,600
Kolaboratif	0,750	>0,600
Kinerja Pegawai	0,866	>0,600

Berdasarkan table 2. diatas dapat dilihat jika seruruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator butir pertanyaan dalam kuisisioner telah reliabel, artinya dapat digunakan untuk penelitian lain dalam konteks obyek dan waktu yang berbeda.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan cara melihat normal probability plot dan grafik histogram. Data yang normal akan membentuk titik - titik yang menyebartidak jauh dari garis diagonal.

**Gambar. 1. Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar 1. diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

output pada *table coefficient* jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat

**Tabel. 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

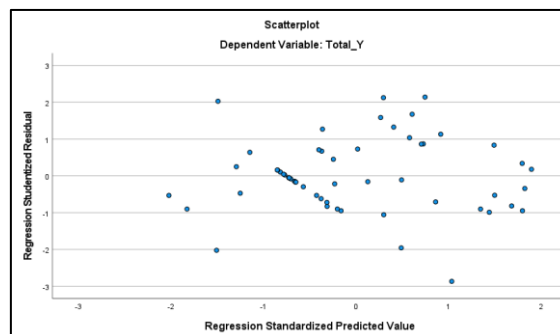
Variabel	Tolerance	VIF
Berorientasi Pelayanan	0,182	5,503
Akuntabel	0,184	5,442
Kompeten	0,220	4,549
Harmonis	0,174	5,733
Loyal	0,342	2,927
Adaptif	0,265	3,771
Kolaboratif	0,432	2,313

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dilihat jika nilai Tolerance seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF seluruh variabel pada penelitian ini berada dibawah angka 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah model regresi dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Pada Gambar 3 diatas dapat dilihat jika tidak terdapat pola yang jelas dari penyebaran titik - titik pada grafik

scatterplot serta tersebarnya titik - titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model

regresi pada penelitian ini tidak memiliki adanya gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji t dan Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Hasil Uji t pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji t pada Variabel Berorientasi Pelayanan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,229 dengan nilai signifikansi 0,030. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (2,229) >  $t_{tabel}$  (2,011) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,030 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Berorientasi Pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Uji t pada Variabel Akuntabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,095 dengan nilai signifikansi 0,279. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (1,095) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,279 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Uji t pada Variabel Kompeten diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,494 dengan nilai signifikansi 0,142. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (1,494) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,142 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompeten tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
4. Uji t pada Variabel Harmonis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,031 dengan nilai signifikansi 0,975. Dengan menggunakan batas signifikansi 5%

atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (0,031) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,975 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Harmonis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

5. Uji t pada Variabel Loyal diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,654 dengan nilai signifikansi 0,516. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011.. Maka  $t_{hitung}$  (0,654) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat nilai signifikansi 0,516 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
6. Uji t pada Variabel Adaptif diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi 0,749. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (0,321) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,749 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Adaptif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
7. Uji t pada Variabel Kolaboratif diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,239 dengan nilai signifikansi 0,812. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Maka  $t_{hitung}$  (0,239) <  $t_{tabel}$  (2,011), yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,812 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kolaboratif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Sedangkan berdasarkan hasil Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), diperoleh nilai sebesar 0,730, yang berarti bahwa sebesar

73% variasi perubahan pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya sebesar 27% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Meskipun demikian, hasil Uji Parsial menunjukkan bahwa keenam variabel independen, yaitu akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel tersebut dalam menjelaskan variabel Kinerja tidak cukup kuat secara statistik, meskipun secara keseluruhan model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

### **Pembahasan Hasil Analisis Pengaruh Berorientasi Pelayanan terhadap Kinerja ASN**

Variabel Berorientasi Pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Tentunya hal ini menunjukkan bahwa ASN yang menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang berfokus pada pelayanan publik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Berorientasi terhadap pelayanan publik mencerminkan sejauh mana ASN memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memberi kepuasan terhadap masyarakat. Dalam konteks birokrasi di tingkat kecamatan yang menjadi garda terdepan pelayanan publik, orientasi pelayanan menjadi aspek yang krusial. ASN yang memiliki orientasi kuat terhadap pelayanan umumnya lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, mampu menyelesaikan aduan dengan cepat, dan berupaya untuk selalu memberikan pelayanan yang prima.

### **Pengaruh Akuntabel terhadap Kinerja ASN**

Variabel Akuntabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun prinsip

akuntabilitas penting dalam sebuah sistem pemerintahan, penerapannya masih belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja individu ASN di lingkungan Kecamatan Mayangan. Akuntabilitas yang dalam konteks ini diartikan sebagai tanggung jawab seorang ASN dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun administratif tampaknya belum menjadi faktor dominan yang memotivasi dan merubah perilaku kerja ASN di lingkungan Kecamatan Mayangan secara nyata. Dalam pelaksanaannya pada praktik di lapangan seringkali prinsip akuntabilitas masih bersifat administratif dan simbolis tidak diinternalisasi sebagai nilai yang sesungguhnya, atau juga dapat dikatakan bahwa birokrasi masih berorientasi pada prosedur dan kepatuhan administratif bukan pada capaian hasil yang terukur. Dalam konteks ini nilai akuntabel sering kali diartikan sebagai pelaporan secara administratif, bukan sebagai tanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja. Akibatnya akuntabilitas dipahami secara sempit dan tidak diterapkan secara substansial.

### **Pengaruh Kompeten terhadap Kinerja ASN**

Variabel Kompeten tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Ada beberapa penyebab yang terjadi yang mengakibatkan kompetensi bukan merupakan faktor utama dalam pembentukan kualitas kinerja, dimana kompetensi yang dimiliki ASN lebih bersifat formal atau administratif, seperti ijazah, pelatihan, dan sertifikasi, namun belum sepenuhnya terimplementasi dalam tugas sehari-hari. Dengan kata lain memiliki kompetensi tidak secara otomatis memiliki kinerja yang tinggi, terutama jika lingkungan kerja tidak mendukung penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut. Disamping itu ASN belum sepenuhnya memahami bahwa kompetensi bukan hanya tentang keahlian teknis, tetapi juga mencakup pembelajaran berkelanjutan, keterbukaan terhadap

perubahan, serta peningkatan diri secara konsisten. Ketika nilai ini belum terinternalisasi dengan baik, maka dampaknya terhadap kinerja juga cenderung rendah dan tidak nyata.

### **Pengaruh Harmonis terhadap Kinerja ASN**

Variael Harmonis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan nilai harmonis sendiri tidak dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Mayangan. Ada beberapa penyebab yang terjadi yang mengakibatkan nilai harmonis tidak berdampak signifikan dalam pembentukan kualitas kinerja di Kecamatan Mayangan, salah satunya disebabkan oleh perbedaan interpretasi nilai harmonis oleh masing - masing individu. Bagi sebagian ASN harmonis berarti menghindari konflik sementara bagi yang lain harmonis berarti komunikasi yang terbuka. Perbedaan pemahaman ini dapat menyebabkan tidak adanya keseragaman dalam penerapan nilai harmonis sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak konsisten.

### **Pengaruh Loyal terhadap Kinerja ASN**

Variael Loyal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Loyalitas dalam konteks ini dapat dimaknai sebagai kesetiaan ASN terhadap institusi, kepatuhan terhadap aturan, dan dukungan terhadap kebijakan pimpinan. Namun loyalitas yang tinggi belum tentu diiringi dengan produktivitas ataupun hasil kerja yang optimal. Salah satu penyebab yang terjadi pada Kecamatan Mayangan adalah bahwa loyalitas yang ditunjukkan ASN lebih bersifat formal dan pasif, seperti sekadar menjalankan tugas tanpa pelanggaran dan tanpa diiringi semangat inovasi atau inisiatif yang berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Adaptif terhadap Kinerja ASN**

Variael Adaptif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Adapun beberapa penyebab yang terjadi yaitu nilai adaptivitas yang dimiliki ASN di Kecamatan Mayangan masih bersifat reaktif, bukan proaktif, yaitu sekadar menyesuaikan diri untuk bertahan, bukan untuk meningkatkan efektivitas atau efisiensi kerja serta lingkungan kerja di kecamatan masih cenderung statis atau lambat dalam perubahan, sehingga kemampuan adaptivitas ASN belum benar - benar teruji atau diperlukan secara maksimal.

### **Pengaruh Kolaboratif terhadap Kinerja ASN**

Variael Kolaboratif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Secara teoritis kolaborasi di dalam sebuah organisasi publik diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat penyelesaian tugas lintas fungsi serta memperkuat koordinasi dalam pelayanan publik. Namun temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan atau sikap kolaboratif di antara ASN Kecamatan Mayangan belum cukup untuk memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu. Adapun penyebab yang terjadi yaitu kolaborasi yang terjadi antar ASN di Kecamatan Mayangan hanya bersifat formal atau administratif, belum menyentuh pada kolaborasi strategis yang mampu menciptakan inovasi dan efektivitas kerja.

### **Pengaruh Berorientasi Pelayanan terhadap Kinerja ASN dan Ketidaksignifikanan Enam Core Values Lainnya terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan**

Temuan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai Berorientasi Pelayanan dari *Core Values* BerAKHLAK memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan

Mayangan menunjukkan bahwa implementasi nilai pelayanan publik yang lebih unggul, responsif dan berfokus pada kebutuhan masyarakat memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja ASN. Kecamatan Mayangan merupakan salah satu OPD yang menjalankan kewenangan pada urusan Pelayanan Publik sehingga nilai ini menjadi sangat krusial dikarenakan frekuensi interaksi langsung dengan masyarakat sangatlah tinggi. Oleh karenanya tuntutan ataupun ekspektasi dari masyarakat semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik sehingga keadaan yang demikian akan meningkatkan dorongan dari Pimpinan dalam hal ini Camat Mayangan secara konsisten kepada seluruh ASN di Kecamatan Mayangan untuk menanamkan pentingnya pelayanan kepada masyarakat sebagai inti dari tugas dan tanggung jawab seorang ASN dan untuk selalu menunjukkan performa yang optimal. Dengan demikian hal tersebut telah memperkuat korelasi antara orientasi pelayanan dan peningkatan kinerja ASN. Berbeda dengan nilai Berorientasi Pelayanan, keenam nilai lainnya yaitu Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Mayangan. Adapun beberapa faktor yang menjadi penyebab mengapa keenam nilai ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan diantaranya :

1. Internalisasi Nilai yang belum dijalankan atau belum merata
2. Fokus ASN lebih pada layanan langsung
3. Kurangnya Evaluasi terhadap penerapan Nilai lainnya
4. Perbedaan Pemahaman antar ASN terkait *Core Values* BerAKHLAK

## SIMPULAN

Nilai Berorientasi pelayanan dari *Core Values* BerAKHLAK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota

Probolinggo, sedangkan keenam nilai lainnya yaitu Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo.

Dari ketujuh nilai dari *Core Values* BerAKHLAK hanya nilai Berorientasi Pelayanan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo tentunya dari hasil ini secara otomatis dapat disimpulkan bahwa nilai Berorientasi Pelayanan merupakan nilai yang paling dominan yang berpengaruh kepada kinerja ASN di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Tentunya hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa implementasi dan internalisasi nilai - nilai dari pelayanan publik yang unggul, responsif dan berfokus pada kebutuhan masyarakat telah mendorong ASN untuk menghadirkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Disamping itu Kecamatan Mayangan merupakan salah satu OPD yang menjalankan kewenangan pada urusan Pelayanan Publik sehingga nilai ini menjadi sangat krusial dikarenakan frekuensi interaksi langsung dengan masyarakat sangatlah tinggi serta adanya dorongan dan tuntutan dari masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas.

Penerapan *Core Values* BerAKHLAK di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo jauh dari kata efektif. Dapat dikatakan demikian karena Kecamatan Mayangan tidak melaksanakan poin - poin yang diperintahkan oleh Surat Edaran Walikota Probolinggo Nomor 060/6269/425.022/2021 sebagai bentuk upaya dalam menginternalisasikan nilai - nilai BerAKHLAK terhadap ASN di Kota Probolinggo. Sehingga hal ini menyebabkan tidak sepenuhnya nilai - nilai BerAKHLAK dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Mayangan.

Saran-saran yang perlu ditindaklanjuti meliputi evaluasi dan

Identifikasi terkait lemahnya pengaruh *Core Values* BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN. Peningkatan Sosialisasi dan Pemahaman Nilai BerAKHLAK. Mempertahankan Nilai yang telah terimplementasi dengan baik dan menjadikan *Role Model* untuk pengimplementasian Nilai BerAKHLAK lainnya. Mencermati kembali dan melaksanakan Surat Edaran Walikota Probolinggo Nomor 060/6269/425.022/2021.

ca/index/internalisasi\_core\_values\_berakhlak\_menuju\_birokrasi\_kelas\_dunia. Diakses pada 10 Januari 2025.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berliando Silas, Adolfina, Genita Lumintan. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 4.
- Hermawan Eric. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 3 No. 4.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 210.
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiarto, Edi Cahyono. 2021. *Internalisasi Core Values Berakhlak menuju Birokrasi Kelas Dunia*. <https://www.setneg.go.id/ba>