

Analisis Pengaruh Budaya Kerja Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung

Galaxy Mustofa¹, Nisa Mutiara²

¹Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung

²Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: galaxymustofa@gmail.com

Abstract

The public needs good governance. The challenges of governance today and in the future are much greater, so bureaucratic reform or changes in the system of government administration are needed. One effort to realize bureaucratic reform is through the concept of berakhlak work culture as a manifestation of basic values that must be upheld by every ASN, especially for employees of the Regional Secretariat of Tulungagung Regency. Therefore, this study aims to analyze the influence of a berakhlak work culture on employee performance at the Regional Secretariat of Tulungagung Regency. The method used in this study is a descriptive quantitative method with a multiple linear equation model with SPSS statistical tools. The sampling technique uses purposive sampling with the Slovin formula so that a sample of 140 respondents is obtained. The data used is primary data measured by a Likert Scale through a questionnaire instrument distributed via Google Forms. The results of this study indicate that a berakhlak work culture has a significant positive effect on the performance of employees at the Regional Secretariat of Tulungagung Regency. In general, this indicates that the implementation of a berakhlak work culture with good morals is good enough to improve the performance of employees of the Regional Secretariat of Tulungagung Regency and implement a form of good governance.

Keywords: Berakhlak Work Culture, Employee Performance, and the Regional Secretariat of Tulungagung Regency

A. Latar Belakang Teoritis

Masyarakat memerlukan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Tata kelola pemerintahan yang baik meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan tindakan atau tingkah laku yang mengarahkan, mengendalikan, maupun mempengaruhi urusan publik (Amirullah & Huda, 2025:550). Sehingga tata kelola pemerintahan yang baik menjadi landasan utama pelaksanaan kebijakan pemerintah termasuk dalam pengelolaan SDM agar tercapai efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas yang optimal (Rismayadi, 2024:1). Tantangan tata kelola pemerintahan saat ini dan di masa yang akan datang jauh lebih besar, sehingga diperlukan reformasi birokrasi atau perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan.

Reformasi birokrasi merupakan upaya terus menerus yang setiap tahapannya mengubah atau memperbaiki birokrasi menjadi lebih baik. Adanya reformasi, diharapkan dapat mewujudkan organisasi yang baik, bersih, tertata, tanpa adanya kolusi, dan nepotisme (Lusiawati, 2020). Salah satu upaya mewujudkan reformasi birokrasi melalui konsep budaya kerja berakhlak sebagai wujud nilai-nilai dasar yang wajib dipegang teguh oleh setiap ASN di Indonesia secara umum, maupun bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung secara khusus.

Implementasi dari budaya kerja berakhlak tidak terlepas dari tantangan, seperti sikap ASN terhadap perubahan, kurangnya internalisasi kepada ASN, dan inkonsistensi dalam penegakan nilai-nilai tersebut di berbagai instansi pemerintahan. Diperlukan penelitian guna mengetahui pengaruh budaya kerja berakhlak terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dari Fadla, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya kerja ASN berakhlak di Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal pelaksanaannya yang belum optimal pada nilai akuntabel, kompeten, dan kolaboratif.

Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung dianggap belum optimal dan memenuhi target yang diharapkan. Hasil ini dapat dilihat pada tabel Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berikut.

Tabel 1. Penilaian SKP di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung

Skor Penilaian	Jumlah Pegawai (orang)	Interprestasi
≤ 50	0	Kinerja jauh di bawah ekspektasi, sangat tidak memenuhi standar
51-60	0	Kinerja di bawah ekspektasi, butuh pembinaan

61-75	0	Kinerja memenuhi standar dasar, butuh perbaikan
76-90	209	Kinerja sesuai ekspektasi
≥ 91-100	7	Kinerja jauh di atas ekspektasi
Jumlah	216	

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dari 216 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, hanya 7 orang (3,24 %) pegawai yang memperoleh nilai dengan interpretasi sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung belum memiliki prestasi secara maksimal sehingga masih perlu untuk ditingkatkan melalui konsep budaya kerja berakhlak. Meski demikian, jika meninjau penelitian terdahulu yaitu penelitian Arnanda dan Reviandani (2024), Lorina, dkk, (2024), dan Baktiar, dkk (2024) menyatakan bahwa budaya kerja berakhlak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut KemenPAN-RB (2021), budaya kerja berakhlak merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Dasar hukum penerapan berakhlak ditetapkan melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 yang bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar ASN di seluruh instansi pemerintah. Sehingga berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berfokus membuktikan pengaruh budaya kerja berakhlak terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung secara kuantitatif.

B. Metode Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan model persamaan linear berganda. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk membuktikan atau menjawab permasalahan secara substantif, dalam hal ini objektif dan terukur pada pokok masalah yang dikaji yakni pengaruh budaya kerja berakhlak terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Data yang digunakan berupa data primer dengan instrumen pengumpulan data kuisisioner melalui *google form*. Alat statistik yang digunakan adalah SPSS 25. Berdasarkan data yang ada, populasi ASN di Sekretariat Kabupaten Tulungagung berjumlah 216 pegawai. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019: 82) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan banyaknya sampel dengan tingkat kesalahan 5% pada sekretariat Kabupaten Tulungagung. Sehingga banyaknya sampel sebanyak 140 sampel dengan perhitungan rumus Slovin, sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2022:143) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{216}{1 + 216(0,05)^2} = 140,2 = 140$$

Keterangan :

Total sampel pegawai Sekretariat Kabupaten Tulungagung sebanyak 140 orang.

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Variabel Bebas, Budaya Kerja Berakhlak (X1)	Berorientasi pelayanan (X1.1)	Saya mampu memberikan pelayanan prima atau terbaik kepada masyarakat.	Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi <i>Core Values</i> dan
		Akuntabel (X1.2)	Saya mampu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.	

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Kompeten (X1.3)	Saya harus selalu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.	<i>Employer Branding</i> ASN
		Harmonis (X1.4)	Saya mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga timbul kekompakan dan kerja sama yang baik.	
		Loyal (X1.5)	Saya harus memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia pada NKRI dan pada pemerintahan yang sah.	
		Adaptif (X1.6)	Saya mampu bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan dan persoalan yang berkembang.	
		Kolaboratif (X1.7)	Saya mampu menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama.	
2.	Variabel Terikat, Kinerja Pegawai (Y1)	<i>Quantity of work</i> (Y1.1)	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sebagai pegawai.	Faustino Cardoso Gomes (2010)
		<i>Quality of work</i> (Y1.2)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas maksimal.	
		<i>Job Knowledge</i> (Y1.3)	Saya memiliki pengetahuan yang jelas mengenai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	
		<i>Creativeness</i> (Y1.4)	Saya memiliki gagasan orinanl untuk menyelesaikan persoalan dalam bekerja.	
		<i>Cooperation</i> (Y1.5)	Saya bersedia bekerja sama dengan pegawai lain.	
		<i>Dependability</i> (Y1.6)	Saya merasa selalu hadir dan melaksanakan tugas sebagai pegawai.	
		<i>Initiative</i> (Y1.7)	Saya selalu siap melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.	

C. Hasil Dan Pembahasan Gambaran Umum Responden

Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memiliki fungsi koordinatif dan fasilitatif terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan, memegang peran strategis dalam menjamin efektivitas tata kelola pemerintahan serta peningkatan pelayanan publik (Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, 2025). Sebagai unsur pendukung kepala daerah dalam

penyelenggaraan pemerintahan, Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memegang peranan sentral. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat

dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
Perempuan	69	49%
Laki-Laki	71	51%
Total	140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan sebanyak 71 orang responden atau 51 persen. Kondisi ini dipengaruhi oleh komposisi pegawai pada 10 (sepuluh) bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, Bagian Umum dan Bagian Protokol memiliki jumlah pegawai paling banyak. Kedua bagian tersebut memiliki kebutuhan personel yang cukup besar untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan administrasi, pengelolaan fasilitas perkantoran, serta kegiatan keprotokolan yang banyak bertugas di lapangan, sehingga turut memengaruhi komposisi jumlah pegawai laki-laki dan perempuan secara keseluruhan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diidentifikasi berdasarkan usia pegawai seperti tabel berikut ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Responden	Presentase (%)
21-30	20	14,3%
31-40	23	16,4%
41-50	63	45%
51-60	34	24,3%
Total	140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 tentang karakteristik responden berdasarkan usia data menunjukkan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung didominasi rentang usia 41 hingga 60 tahun dengan presentase

sebanyak 45 persen. Disusul dengan responden rentang usia 51 hingga 60 tahun sebanyak 34 orang responden atau 24,3 persen.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diidentifikasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pegawai seperti tabel berikut ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
SMA	26	17%
D1	2	1%
D3	5	4%
D4	11	8%
S1	83	60%
S2	14	10%
Total	140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5. tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa pegawai lulusan SMA sebanyak 26 orang responden atau 17 persen. Pegawai dengan lulusan D1 sebanyak 2 orang responden atau 1 persen. Pegawai dengan lulusan D3 sebanyak 5 orang responden atau 4 persen. Responden lulusan D4 sebanyak 11 orang responden atau 8 persen. Kemudian responden lulusan S1 sebanyak 83 orang atau 60 persen. Serta pegawai dengan lulusan S2 sebanyak 14 orang responden atau 10 persen dari total sampel. Data menunjukkan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung didominasi lulusan sarjana atau S1 dengan presentase sebanyak 60 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, administrasi, serta pelayanan publik secara lebih profesional.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Budaya Kerja BerAKHLAK

Variabel Budaya Kerja BerAKHLAK (X1) memiliki tujuh indikator yang digunakan dalam kusioner. Hasil jawaban responden

mengenai ketujuh indikator variabel X1 dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 6. Rerata Responden Atas Jawaban Variabel Budaya Kerja BerAKHLAK (X1)

No	Indikator	Mean
1	X1.1	4,3
2	X1.2	4,1
3	X1.3	4,2
4	X1.4	3,9
5	X1.5	4,1
6	X1.6	4,2
7	X1.7	4,1
	Rata-rata X1	4,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel 6. menunjukkan hasil rerata responden atas jawaban variabel Budaya Kerja BerAKHLAK (X1) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung adalah berorientasi pada pelayanan (X1.1) dengan rata-rata 4,3 yang berarti tinggi atau mayoritas responden setuju. Hal ini menunjukkan responden berfokus untuk memberikan pelayanan prima yang berarti bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan secara optimal. Namun demikian, sesuai dengan fungsi sekretariat daerah, pihak yang menjadi fokus pelayanan bukan secara langsung masyarakat, melainkan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Tingginya nilai berorientasi pelayanan tersebut dapat menggambarkan sebagai upaya pegawai untuk memberikan dukungan administratif, koordinatif, dan fasilitatif secara maksimal kepada Perangkat Daerah, sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan terkoordinasi dengan baik.

1.2.2. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (Y1) memiliki tujuh indikator yang digunakan dalam kusioner. Hasil jawaban responden mengenai ketujuh indikator variabel Y1 dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 7. Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Indikator	Mean
1	Y1.1	4,0
2	Y1.2	4,0
3	Y1.3	4,3
4	Y1.4	4,2
5	Y1.5	4,2
6	Y1.6	4,3
7	Y1.7	4,1
	Rata-rata X1	4

Sumber: Data yang diolah, 2026

Tabel 7. menunjukkan hasil rerata responden atas jawaban variabel Kinerja Pegawai (Y1) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung adalah berorientasi pada *job knowledge* (Y1.3) dan *dependability* (Y1.6) dengan rata-rata 4,3 yang berarti tinggi atau mayoritas responden setuju. Hal ini berarti pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memiliki pengetahuan yang jelas mengenai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan merasa selalu hadir dan melaksanakan tugas sebagai pegawai.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Sampel penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung sebanyak 140 orang. Setelah dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian (kuesioner) melalui *google form* dan dilakukan perbaikan terhadap kusioner. Hasil uji validitas dapat dinyatakan pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

	Indikator	r hitung	Keterangan
Variabel Budaya Kerja BerAKHLAK (X1)	X1.1	0,597	Valid
	X1.2	0,242	Valid
	X1.3	0,231	Valid
	X1.4	0,429	Valid
	X1.5	0,334	Valid
	X1.6	0,224	Valid
	X1.7	0,444	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0,663	Valid
	Y1.2	0,442	Valid
	Y1.3	0,522	Valid
	Y1.4	0,355	Valid

	Y1.5	0,341	Valid
	Y1.6	0,184	Valid
	Y1.7	0,328	Valid

Uji Reliabilitas

Sampel penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung sebanyak 140 orang. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for Windows 13 dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya Kerja BerAKHLAK (X1)	0,818	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1)	0,830	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

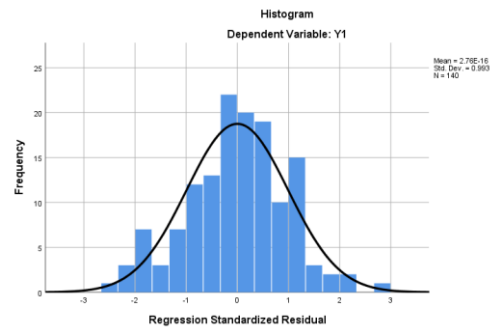
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal. Penelitian ini menggunakan metode uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* dikarenakan jumlah sampel lebih dari 50 yakni sebanyak 140 responden. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika nilai signifikansi pada output uji normalitas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan memenuhi asumsi normalitas.

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61542552
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.044
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.



Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Dari gambar 4.2 tersebut didapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya 0,200 atau lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan telah lolos uji normalitas. Selain itu, melihat gambar 4.3 atau hasil histogram juga diketahui bahwa data berdistribusi normal. Sehingga dapat digaris bawahi bahwa semua data penelitian berdistribusi normal.

Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berakhlak memiliki nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Yaitu 0,39 > 0,10 atau nilai VIF 2,50 < 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas. Kemudian, variabel budaya kerja berakhlak memiliki nilai signifikansi 0,414 > 0,05 atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas atau lolos uji heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y1) maupun variabel bebas (X1) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 25 di Windows 13, maka dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.412	1.457		3.714	.000
	X1	.287	.075	.298	3.812	.000

Gambar 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Maka jika persamaan regresi linear berganda dirumuskan dengan:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 5.412 + 0.287X_1 + \varepsilon$$

Sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien konstanta sebesar 5,412 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa jika variabel Budaya Kerja Berakhlak (X1) diasumsikan sama dengan nol atau konstan, maka Kinerja Pegawai (Y1) bernilai 5,412.
- b. Nilai koefisien Budaya Kerja Berakhlak (X1) sebesar 0,287. Jika setiap penambahan sebesar 1 satuan untuk Budaya Kerja Berakhlak (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y1) sebesar 0,287. Sebaliknya, jika Budaya Kerja Berakhlak (X1) berkurang sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y1) akan menurun sebesar 0,287. Bilamana motivasi kerja dianggap *ceteris paribus*.

Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis satu, budaya kerja berakhlak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja berakhlak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, dibuktikan dengan diterimanya H1. Hal ini dipengaruhi oleh adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja berakhlak yang telah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, nilai terendah pada variabel budaya kerja berakhlak terdapat pada aspek harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung hubungan kerja antarpegawai, kerja sama tim, maupun komunikasi dalam lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas koordinasi serta kolaborasi antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta mutu hasil pekerjaan masih belum maksimal. Jika dikaitkan dengan nilai harmonis yang rendah, hal tersebut dapat disebabkan oleh kurang optimalnya kerja

sama, komunikasi, dan dukungan antarpegawai dalam menyelesaikan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa rendahnya nilai pada aspek harmonis dalam budaya kerja dapat berdampak pada menurunnya kuantitas dan kualitas kinerja, karena pekerjaan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memerlukan koordinasi, kolaborasi, dan komunikasi yang baik antarbagian maupun antarpegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal

Jika dikaitkan dengan teori Robbins dan Judge (2013) bahwa terdapat beberapa konsep psikologis yang menjelaskan perilaku individu dalam organisasi yaitu: (1) Pertama, karakteristik biografis meliputi usia yang mempengaruhi perilaku ASN dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN berakhlak. Meskipun didominasi usia 41-50 tahun dengan presentase 45 persen distribusi jawaban responden atas variabel budaya kerja berakhlak menunjukkan dominasi bahwa mereka setuju dalam hal kemampuan kompetensi. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung yang berada pada rentang usia tersebut secara riil memiliki pengalaman yang matang dan berkompetensi; (2) Kedua, kepribadian dan pembelajaran dalam melakukan pelaksanaan tugas dilakukan secara berintegritas dan penuh etika sebagai implementasi *core values* berakhlak guna mencapai kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung; dan (3) Ketiga, secara sikap dan persepsi memiliki nilai-nilai positif dalam elemen budaya berakhlak yang mendorong ASN berinteraksi dalam interaksi sesama ASN.

Melalui variabel budaya kerja berakhlak terdapat konsep yang lebih terperinci guna mengoptimalkan pokok birokrasi mengenai pelayanan umum (*service*), melakukan pemberdayaan (*empowerment*), dan menyelenggarakan pembangunan (*development*) dibuktikan hasil penelitian bahwa budaya kerja berakhlak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan implementasi budaya kerja berakhlak merupakan salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai. Didukung oleh teori Denison (1990) yang menyatakan budaya kerja organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota organisasi, memberikan arah perilaku, dan menetapkan identitas organisasi yang unik. Kemudian oleh

Sedarmayanti (2017) bahwa budaya kerja berakhlak mencerminkan nilai-nilai moral yang mmengedepankan kejujuran, tanggung jawab, dan empati dalam interaksi organisasi.

Selain itu hasil penelitian ini juga selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Arnanda dan Reviandani (2024), Lorina, dkk, (2024), dan Baktiar, dkk (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja berakhlak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun terdapat penelitian Martogi, dkk, (2023) yang menyatakan strategi penerapan budaya ASN berakhlak untuk mendukung kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang baik. Akan tetapi secara garis besar penelitian ini berkesinambungan dengan penelitian Maksin, dkk (2022) dan Syawitri (2022) yang menggaris bawahi bahwa variabel budaya kerja berakhlak terbukti meningkatkan kinerja pegawai dan nilai-nilai berakhlak merupakan fondasi yang kuat untuk ASN dalam mencapai tujuan kerjanya sebagai pelayan masyarakat dengan etika dan budaya yang diharapkan. Demikian juga menurut penelitian Novitasari, dkk (2022) budaya kerja organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa baik buruknya kinerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berakhlak (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y1) atau hipotesis H1 diterima serta mampu menjawab permasalahan yang ada. Hasil rerata budaya kerja berakhlak menunjukkan bahwa indikator berorientasi pada pelayanan memiliki rata-rata tertinggi yang menunjukkan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung mampu memberikan pelayanan prima. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta mutu hasil pekerjaan masih belum maksimal. Jika dikaitkan dengan nilai harmonis yang rendah, hal tersebut dapat disebabkan oleh kurang optimalnya kerja sama, komunikasi, dan dukungan antarpegawai dalam menyelesaikan tugas. Sehingga diperlukan evaluasi untuk menciptakan aspek kehaarmonisan sekaligus

mengoptimalkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai secara berimbang.

E. Referensi

- Amirullah, M., & Huda, A. N. 2025. Implementasi Sistem Pemerintahan Good Governance menurut Ibnu Taimiyah dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia. *Jurnal ANWARUL*. Vol 5 (3): 544-562.
- Arnanda, G., & Reviandani, O. 2024. Implementasi Budaya Kerja Core Value BerAKHLAK pada Aparatur Sipil Negara. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 13(1), 162-174.
- Baktiar, Abbas, & Nur. 2024. Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Syntax Admiration*. Vol 5(4).
- Maksin, Maksin, Hidayat, & Ariyanto. 2022. Pelaksanaan Program “ASN BERAKHLAK” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(1).
- Novitasari, Askafi, Eka, & Mutiara, Nisa. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi dan OCB. *Otonomi*. Vol 22 (2)
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Rismayadi, Budi. 2024. Innovative Human Resource Management Strategy in the Digital Era. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol 5 (2)
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.