

**PENGARUH *CORE VALUES* AMANAH, KOMPETEN,
HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, DAN KOLABORATIF
(AKHLAK) TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI
DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)**

DISERTASI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Doktor dalam Program Studi Ekonomi Syariah



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Oleh:

**AIDIL BUSTAMIR
NIM. 01040221001**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Aidil Bustamir

NIM : 01040221001

Program : Doktor (S3)

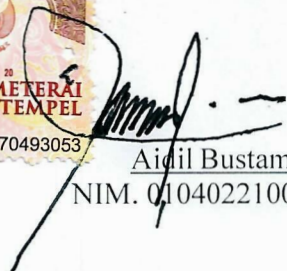
Institusi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Ekonomi
Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa DISERTASI dengan judul **PENGARUH *CORE VALUES* AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, DAN KOLABORATIF (AKHLAK) TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)** secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 02 Januari 2025

Yang Menyatakan,




Aidil Bustamir
NIM. 01040221001

PERSETUJUAN PROMOTOR

Disertasi berjudul “Pengaruh *Core values* Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif (AKHLAK) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (BSI)” yang ditulis oleh Aidil Bustamir NIM. 01040221001 ini telah diperiksa dan disetujui pada tanggal 02 Januari 2025.

Surabaya, 02 Januari 2025

Promotor I,



Prof. Dr. H. Yasid, M.A., LL.M.
NIP. 196710102006041001

Promotor II,



Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag
NIP. 196506151991021001

PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TERBUKA

Disertasi berjudul Pengaruh *Core values* Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif (AKHLAK) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (BSI) yang ditulis oleh AIDIL BUSTAMIR ini telah diuji dalam ujian disertasi terbuka pada tanggal 09 Januari 2025.

Tim Penguji:

1. Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
(Ketua Penguji)
2. Dr Andriani Samsuri, S.Sos., M.M
(Sekretaris Penguji)
3. Prof. Dr. H. Yasid, M.A., LL.M
(Promotor/Penguji)
4. Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag
(Promotor/Penguji)
5. Prof. Dr. Nisful Laila, SE., M Com., CRA
(Penguji Eksternal)
6. Dr. Hj. Fatmah, ST., MM
(Penguji Internal)
7. Dr. Lilik Rahmawati, S.Si., M.EI
(Penguji Internal)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Surabaya, 09 Januari 2025

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP 1971005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aidil Bustamir
NIM : 01040221001
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis/Ekonomi Syariah
E-mail address : abustamir@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Sekripsi ☐ Tesis ☒ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Core Values* Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif (AKHLAK)

Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (BSI)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Januari 2025

Penulis



(Aidil Bustamir)

ABSTRAK

Aidil Bustamir, 2024, Pengaruh *Core values* Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif (AKHLAK) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (BSI).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh core values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) terhadap kualitas kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BSI sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari enam core values, nilai Kompeten, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Core values amanah tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan hasil Sig. 0,141 ($p > 0,05$). Core values kompeten memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dengan hasil Sig. 0,001 ($p < 0,05$). Core values harmonis tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dengan hasil Sig. 0,651 ($p > 0,05$). Core values loyal memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dengan hasil Sig. 0,000 ($p < 0,05$). Core values adaptif memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dengan hasil Sig. 0,000 ($p < 0,05$). Core values kolaboratif memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dengan hasil Sig. 0,000 ($p < 0,05$). Kompeten menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dalam mencapai keunggulan organisasi, sementara Loyal meningkatkan motivasi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Nilai Adaptif berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan Kolaboratif mendukung kerja tim yang efisien dan inovatif. Di sisi lain, core values Amanah dan Harmonis tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan penerapan nilai-nilai amanah dan keseimbangan antara nilai organisasi dan kehidupan pribadi pegawai.

Kesimpulannya, penerapan core values AKHLAK secara konsisten, terutama pada aspek Kompeten, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) secara signifikan. Berikut adalah implikasi singkat dari penelitian ini yakni, BSI perlu fokus pada peningkatan kepercayaan antara manajemen dan pegawai untuk memperkuat nilai amanah, serta menyediakan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup pegawai, memperkuat loyalitas melalui budaya organisasi, serta mendorong adaptabilitas dengan manajemen perubahan sangat penting. Terakhir, kolaborasi antar tim harus diperkuat untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Implementasi konsisten nilai-nilai AKHLAK akan meningkatkan kinerja pegawai di BSI.

Kata Kunci: AKHLAK, Bank Syariah, Kualitas Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Aidil Bustamir, 2024, The Influence of Core Values Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif (AKHLAK) on the Quality of Employee Performance at Bank Syariah Indonesia (BSI).

This study aims to analyze the influence of core values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, and Kolaboratif) on the quality of employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI). This study uses a quantitative method with a questionnaire distributed to BSI employees as respondents.

The results of the study show that of the six core values, the values of Competent, Loyal, Adaptif, and Kolaboratif have a significant influence on the quality of employee performance. Core values amanah do not have a significant influence on the quality of employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) with a Sig. result of 0.141 ($p > 0.05$). Core values competent have a significant influence on the quality of employee performance with a Sig. result of 0.001 ($p < 0.05$). Harmonious core values do not have a significant effect on the quality of employee performance with a Sig. of 0.651 ($p > 0.05$). Loyal core values have a significant effect on the quality of employee performance with a Sig. of 0.000 ($p < 0.05$). Adaptive core values have a significant effect on the quality of employee performance with a Sig. of 0.000 ($p < 0.05$). Collaborative core values have a significant effect on the quality of employee performance with a Sig. of 0.000 ($p < 0.05$). Competent emphasizes the importance of developing employee competencies in achieving organizational excellence, while Loyal increases employee motivation and contribution in achieving organizational goals. Adaptive values contribute to employee productivity and job satisfaction, while Collaborative supports efficient and innovative teamwork. On the other hand, Amanah and Harmonis core values do not show a significant effect on employee performance. This finding indicates the need to improve the implementation of amanah values and the balance between organizational values and employees' personal lives.

In conclusion, the consistent implementation of AKHLAK core values, especially in the aspects of Competent, Loyal, Adaptive, and Collaborative, can significantly improve the quality of employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI). The following are brief implications of this study, namely, BSI needs to focus on increasing trust between management and employees to strengthen the value of amanah, and provide training to develop employee competency. Policies that support employee work-life balance, strengthen loyalty through organizational culture, and encourage adaptability with change management are very important. Finally, collaboration between teams must be strengthened to improve efficiency and innovation. Consistent implementation of AKHLAK values will improve employee performance at BSI.

Keywords: AKHLAK, Bank Syariah, Employee Performance Quality

خلاصة

عديلا بوسنامير، 2024، تأثير القيم الأساسية الجديرة بالثقة والكفاءة والمتناغمة والولاء والتكيف والتعاون Syaria Indonesia (BSI) على جودة أداء الموظفين في بنك (AKHLAK)

الأساسية (الجدير بالثقة، الكفاءة، المتناغم، المخلص AKHLAK يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير قيم يستخدم هذا البحث. Syaria Indonesia (BSI) التكيف والتعاون) على جودة أداء الموظفين في بنك كمستجيبين BSI المنهج الكمي من خلال استبيان تم توزيعه على موظفي تظهر نتائج البحث أنه من بين القيم الأساسية الست، فإن قيم الكفاءة والولاء والتكيف والتعاون لها تأثير كبير Bank على جودة أداء الموظف. ليس لقيم الأمانة الأساسية تأثير كبير على جودة أداء الموظفين في (ع < 0.05). القيم الأساسية المختصة لها تأثير Sig. 0.141 مع نتائج Syaria Indonesia (BSI) (ع > 0.05). ليس للقيم الأساسية المتناغمة تأثير Sig. 0.001 كبير على جودة أداء الموظفين مع نتائج (ع < 0.05). للقيم الأساسية المختصة تأثير كبير على Sig. 0.651 كبير على جودة أداء الموظفين لدى (ع > 0.05). إن القيم الأساسية التكيفية لها تأثير كبير Sig. 0.000 جودة أداء الموظفين من خلال نتائج (ع > 0.05). القيم الأساسية التعاونية لها تأثير كبير على Sig. 0.000 جودة أداء الموظفين مع نتائج على أهمية تطوير كفاءة Competent (ع > 0.05). يؤكد برنامج Sig. 0.000 جودة أداء الموظفين مع من تحفيز الموظفين ومساهماتهم في تحقيق Loyal الموظفين في تحقيق التميز التنظيمي، بينما يزيد الأهداف التنظيمية. تساهم القيم التكيفية في إنتاجية الموظف والرضا الوظيفي، بينما تدعم القيم التعاونية العمل الجماعي الفعال والمبتكر. ومن ناحية أخرى فإن القيم الأساسية أمانة وهارمونيس لا تظهر تأثيراً كبيراً على أداء الموظف. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة زيادة تطبيق قيم الثقة والتوازن بين القيم التنظيمية والحياة الشخصية للموظفين

الأساسية، وخاصة في الجوانب المختصة والمخلصة AKHLAK في الختام، فإن التطبيق المتسق لقيم Syaria Indonesia والتكيفية والتعاونية، يمكن أن يحسن بشكل كبير جودة أداء الموظفين في بنك بحاجة إلى التركيز على زيادة الثقة بين BSI وفيما يلي ملخص موجز لهذا البحث، وهو أن (BSI) الإدارة والموظفين لتعزيز قيمة الثقة، فضلاً عن توفير التدريب لتطوير كفاءة الموظفين. تعتبر السياسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الخاصة بالموظف، وتعزز الولاء من خلال الثقافة التنظيمية، وتشجع القدرة على التكيف مع إدارة التغيير، أمراً في غاية الأهمية. وأخيراً، يجب تعزيز التعاون بين الفرق لزيادة BSI إلى تحسين أداء الموظفين في AKHLAK الكفاءة والابتكار. سيؤدي التنفيذ المتسق لقيم

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، المصرف الشرعي، جودة أداء الموظفين

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PROMOTOR	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	18
C. Rumusan Masalah	19
D. Tujuan Penelitian.....	20
E. Kegunaan Penelitian.....	21
F. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	25
1. Budaya Organisasi.....	25
2. <i>Core Value</i> AKHLAK.....	38
3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	46
4. Kualitas Kinerja Pegawai	57
5. <i>Maqashid Syariah</i>	74
B. Penelitian Terdahulu	80
C. Kerangka Konseptual.....	98
D. Hipotesis Penelitian	122
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	136
B. Lokasi dan Waktu penelitian	137
C. Jenis dan Sumber Data	137

1. Jenis Data	138
2. Sumber Data	138
D. Populasi dan Sampel.....	140
1. Populasi.....	140
2. Sampel	140
E. Definisi Oprasional Variabel.....	143
1. Variable Depeden (Y).....	143
2. Variabel Independen (X)	144
F. Teknik Pengumpulan Data	147
G. Teknik Analisis Data	147
1. Deskripsi Statistik.....	148
2. Uji Validitas	148
3. Uji Reliabilitas	148
4. Uji Normalitas.....	149
5. Uji Heteroskedastisitas	149
6. Uji Multikolonieritas.....	149
7. Uji Regresi Linier Berganda.....	150
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	154
1. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia (BSI).....	154
2. Gambaran Umum Responden.....	156
3. Karakteristik Responden.....	157
B. Hasil Penelitian.....	158
1. Deskripsi Hasil Penelitian	158
2. Uji Validitas.....	170
3. Uji Reliabilitas.....	173
4. Uji Normalitas	174
5. Uji Heteroskedastisitas	176
6. Uji Multikolonieritas	177
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	178

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh <i>Core Values</i> Amanah terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI).....	189
B. Pengaruh <i>Core Values</i> Kompeten terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI).....	196
C. Pengaruh <i>Core Values</i> Harmonis terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI).....	200
D. Pengaruh <i>Core Values</i> Loyal terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Indonesia (BSI).....	208
E. Pengaruh <i>Core Values</i> Adaptif terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI).....	212
F. Pengaruh <i>Core Values</i> Kolaboratif terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI).....	217
G. Keterbatasan Penelitian.....	222

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	225
B. Implikasi Teori	227
C. Saran	228

DAFTAR PUSTAKA	230
----------------------	-----

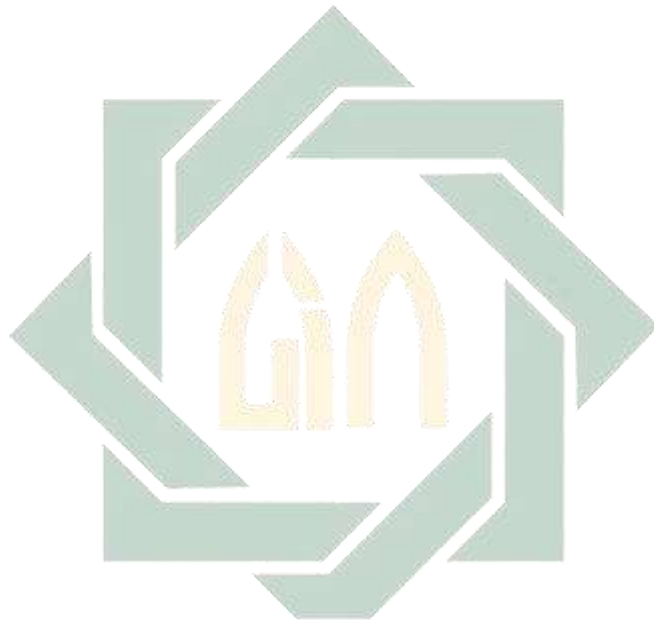
LAMPIRAN	251
----------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	80
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	157
Tabel 4.2 Usia Responden.....	157
Tabel 4.3 Jabatan Responden.....	158
Tabel 4.4 Jawaban Reponden Variabel <i>Core Values</i> Amanah (X1).....	160
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel <i>Core Values</i> Kompeten (X2)	161
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel <i>Core Values</i> Harmonis (X3)	163
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel <i>Core Values</i> Loyal (X4).....	164
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel <i>Core Values</i> Adaptif (X5).....	165
Tabel 4.9 Jawaban Responden <i>Core Values</i> Kolaboratif (X6)	167
Tabel 4.10 Jawaban Responden Kualitas Kinerja Pegawai (Y).....	168
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Amanah (X1)	170
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Kompeten (X2)	171
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Harmonis (X3)	171
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Loyal (X4).....	171
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Adaptif (X5).....	172
Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel <i>Core Values</i> Kolaboratif (X6).....	172
Tabel 4.17 Uji Validitas Kualitas Kinerja Pegawai (Y).....	173
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas	174
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	175
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	176
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolonieritas	177
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	179
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefesiensi Determinasi (R ²)	183
Tabel 4.24 Hasil Uji F	184
Tabel 4.25 Hasil Uji T.....	185

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 BSI Growth Business Before and After Merger	16
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	121



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi Pandi, (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)”. (Pekanbaru: Zanaf Publishing). 19.
- Amirullah, Indriati. Total Quality Management. Edited by Ajeng Maharani. Jawa Timur: JWriting Soul, 2020.
- Elbadiansyah, (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Pertama. (Malang: CVIRD). 88.
- Fahmi Irham, (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Alfabeta, Bandung), 57.
- Ganyang Machmed Tun, (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)”. (Bogor: In Media), 35.
- Hafidhuiddin Didin, Tanjung Hendri, (2018), “Manajemen Syariah dalam Praktik”, (Jakarta: Gema Insani Press). 37.
- Handoko T. Hani, (2020) “Manajemen Personalia & Sumberdaya Mnausia (2nd ed.)”. (Yogyakarta: BPFE) 90.
- Hardani, dkk, (2020) “Metode penelitian kualitatif & kuantitatif”. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu). 43.
- Hasibuan Malayu, (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara). 10.
- Hastono Andi, (2019), Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah), 39.

- Moelyono Djokosantoso, (2018), “Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi”, (Jakarta: Elek Media Komputindo), 42.
- Muslich Anshori, Iswati Sri, (2019) “Metodologi Penelitian Kuantitatif”, (Surabaya: Airlangga University Press). 77.
- Rosyidah, Masayu, Fijra Rafiq, (2021) “Metode Penelitian”, (Yogyakarta: Deepublish). 78.
- Sedarmayanti, (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. (Bandung: Refika Aditama). 28.
- Siagian Sondang P, (2019), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi 1. (Jakarta: Bumi Aksara), 34.
- Silaen Novia Ruth, dkk., (2021) “Kinerja Pegawai”. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung). 1.
- Sudaryo, (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik”. (Yogyakarta: ANDI). 56.
- Sugiyono, (2018) “Metode Penelitian Kuantitatif”. (Alfabeta: Bandung). 33.
- Sugiyono, (2019) “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. (Bandung: Alfabeta). 56.
- Sutrisno Edi, (2019) “Budaya Organisasi”, (Jakarta: Kencana) 2.
- Sutrisno Edy, (2019). “Manajemen sumber daya manusia”. Cet ke-10 (Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group) 55.
- Tuala Riyuzen Praja, (2020) “Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam”. (Bandar Lampung: Pusaka Media) 20.

Waloyo, (2020) *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pemberian Insentif*, (Surabaya: Kresna Bima Insan Prima). 3.

Wibowo, (2017) “Manajemen Kinerja Edisi Keempat”. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada). 56.

Wibowo, (2021) *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2021), 81.

Zebua Juneta, (2019)“Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staff Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Tahun 2018”, (Medan), 4.

Jurnal/Prosiding

Adelia Maulida, Reiza, and Askiah. “Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya.” *Borneo Student Research* 2, no. 1 (2020): 696–704.

Akbar Surya, (2018), “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”, *JIAGANIS*, Vol.3 No.2, 2018, 6.

Alfatha, Muhammad Yusuf, and Ahyar Yuniawan. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening.” *Diponegoro Journal of Management* 7, no. 4 (2018): 1–12.

Amin Nur Fadilah, dkk, (2023) “Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian”, *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Vol 14 , No. 1. 25.

Amrin Amrin, Darwis Darwis, (2022) “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar”, *Jurnal Mirai Management*, Vol 7 No 3. 585.

Anam Chairul, Suyoto, (2021) “The Effect Of “Akhlaq” Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Semen Gresik Hospital”, *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference*, Vol 1 No. 2. 376.

Ariani Misna Ariani, (2020), “Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai”. *Jurnal GeoEkonomi*, 9 (1). 32.

Arifudin Aldisa, Brasit Nurdin, Parawansa Dian A.S, (2018), “Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”, *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 1 No. 3. 42.

Arifudin Opan, (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media”. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, Vol 3 No. 2. 55.

Arisanti Ivon, (2019) “Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek”, *Jurnal TAMBORA*, Vol 3 No. 1. 55.

Ariyanto Elisa Tri Adinda, Heriyanti Sinta Sundari, (2023) “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

- Departemen Produksi Pt. Armstrong Industri Indonesia”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6, No 244.
- Asrul Alfia, Muhammadiyah, Mustari Nuryanti, (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara”, *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, Vol 2, No 6. 208.
- Astari Yeni, (2023), “Nalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, *Bisma*, Vol 7. No 10. 33.
- Atikah, Ika, Maimunah Maimunah, and Fuad Zainuddin. “Penguatan Merger Bank Syariah BUMN Dan Dampaknya Dalam Stabilitas Perekonomian Negara.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 2 (2021): 515–32. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.19896>.
- Atrijaya, Hatta Moh, Anshar Muh Ashary, 2023. “Pengaruh Akhlak BumN Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Employee Engagement Pt. Pegadaian Kanwil Vi Makassar”, *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, Vol 2 No 146.
- Aula Shofia, Hanoum Syarifa, dan Prihananto Prahardika, (2022), “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur”. *Jurnal Sains Dan Seni*. Vol. 11, No. 1. 2.
- Budiono Dewi Suryani, (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada

- Pt. Kerta Rajasa Raya”, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol 16, No. 1. 41.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Dunggio Swastiani, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik*, Vol 8 No 1. 4.
- Dunggio Swastiani, (2020), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol 7 No 1. 45.
- Edi, Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, and Mahendra Dwi Angga Putra. “Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Kerja Pt Elnusa Fabrikasi Konstruksi.” *Jurnal Sosial Dan Sains* 3, no. 2 (2023): 114–24. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.687>.
- Eksantari Tasya Putri, Waluyo Handojo Djoko, Dewi Reni Shinta, (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Area Bandung 1”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1. 312.
- Ermaya Sir Kalifatullah, Mulyana Iwan, Setiawati Rosti, (2019) “Stress Individu, Kondisi Kerja Dan Produktivitas Karyawan”, *Co-Management* Vol. I, No. 2. 114.

Fadelia Achmad, Rachma Indrarini, (2022) “Analisis Good Corporate Governance dan Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Penghimpunan Dana Lazismu (Studi Lazismu Sidoarjo)”, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Alam*, Vol. 5 No.2. 98.

Faustyna, Jumani, (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15 No. 1. 89.

Fidianingrum Reni, Sukarno Gendut, (2021), “Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”, *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, Vol. 30, No. 2. 36.

Furinda Gustin, Ratnawati Shinta, (2021) “Pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan kualitas kinerja guru”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 18, No 1. 60.

Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, and Firman Shakti Firdaus. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Bandung Conference Series: Business and Management 4, no. 1 (2024): 313–20. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>.

Hidayat, Muhammad, and Mukhtar Galib. “Pengaruh Perilaku Adaptif Dan Budaya Organisasi Pada Perusahaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Suksesi Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.” *AkMen JURNAL ILMIAH* 19, no. 2 (2022): 120–31. <https://doi.org/10.37476/akmen.v19i2.2998>.

- Himma Mahmudatul, (2020) “Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Vol 14 No. 2. 130–139.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Jaya Ichal Kusuma, dkk, (2020) “Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No.1. 236.
- Jemi, Tarigan Imanuel, Syawaluddin, (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Packindo Berdikari Medan”, *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 4 No. 2. 63.
- Jufrizen Jufrizen, Rahmadhani Khairani Nurul, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 3. No. 1. 32.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

<https://doi.org/https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4874/4330>

Kasmawati Kasmawati, Nurbaya Sitti, Maklassa, (2022) “Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi”, *Journal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5 No. 2. 53.

Kasmawati, Sitti Nurbaya, and Dg Maklassa. “Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.” *SEIKO Journal of Management & Business* 5, no. 2 (2022): 243–48.

Kasmir, (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan Keempat. (PT. Raja Grafindo Persada, Depok), 60.

Kedong, Mariani Aurelia Dua, Walter Obon, and Vinsensius Ama Muda. “Pengaruh Komunikasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita ,.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 2, no. 3 (2023).

Khateeb Károly, Fatima R. “Work Life Balance-a Review of Theories, Definitions and Policies.” *Cross-Cultural Management Journal* XXIII, no. 1 (2020): 217–27.

Krisnawati K.D., Bagia I.W., (2021) “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1,. 32.

Kurniawan Dwi, Sumarni, (2018) “Identifikasi Budaya Organisasi Dan Keterampilan Manajemen Untuk Memelihara Eksistensi Usaha Kreatif Batik

Jambi Di Kota Jambi”, *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol1, No 2. 66.

Kurniawan, Indra Suyoto. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.” *KINERJA* 8, no. 2 (2006): 113–27.
<https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>.

Kuswinton, (2020), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara.” *Jurnal Economix* 8 (1). 34.

Lanpogia, Yosi dan Donard Games 1)Magister. “Aparatur Sipil Negara Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Asn Pemerintah Kota Padang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4, no. 1 (2019): 385–97

Lina Roidah, (2020), “Pengaruh Rekrutmen Terhdap Kinerja Karyawan”. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol.3 No.3. 34.

Maharani Dewi, Hidayat Taufiq (2020), “Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Dalam Perspektif AlQur’an”. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 4 (1), 50.

Maharani, Okadiana Siska, and Rena Feri Wijayanti. “Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Pelayanan Loyalitas Pelanggan.” *Jurnal Aplikasi Bisnis* Vol.7, No. (2021): 1.

Manafe Leonard Adrie, Nugraha Jaka, (2021) “Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *Jurnal Ilmiah Ilmu*

Manajemen dan Kewirausahaan, Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol. 1 No. 2455.

Manurung Edi Sudiar, Wulandari Citra Nonon, Angga Putra Mahendra Dwi, (2023)

“Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Kerja Pt Elnusa Fabrikasi Konstruksi”, *Jurnal Sosial dan Sains*, Vol 2, No 2. 114.

Marjaya Indra, Pasaribu Fajar, (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1. 67.

Marjaya Indra, Pasaribu Fajar, (2019), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmiah magister manajemen*, Vol 2, No 1. 35.

Maulida, (2020) “Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi Penelitian”, Vol 21 No. 2. 55.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Muchamad Muchlas Rowi, Jaenudin, (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 19 No.1, 2022. 77.

Mulyani, Utami Ermi, (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda”, *Borneo Student Research*, Vol 2, No 2. 54.

- Murtiningsih Retno Sari, (2020) “The Impact of Compensation, Training &Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention”. *Indonesian Management and Accounting Research*. Vol. 19 No. 1. 58.
- Nandalia, Devi, and Maulidyah Amalina Rizqi. “Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah* 9, no. 2 (2023): 259–73.
- Nasution Mulkan Yahya, Novarika Wirda, Sibuea Siti Rahmah, (2022) “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri”, *Jurnal Buletin Utama Teknik*, Vol. 18, No. 1. 92.
- Nasution Siti Lam’ah, (2020) “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa”, *Jurnal ECOBISMA*, Vol 7 No. 2. 88.
- Nidaul, Izzah, Ida Ardiani, (2018) “Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama.” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13 No.2,. 188.
- Ningsih Luh Kartika, Prastiwi Ni Luh Putu Eka Yudi, (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2. 66.
- Nursam Nasrullah, (2017), “Manajemen Kinerja”, *Journal of Islamic Education Managemen,,* Vol.2, No. 2. 7.

Pangestu Ridwan Nur, dkk, (2022) “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 2, 99.

Panggabean Wahyuni, Probosari Ninik, Sutanto Hery, (2023), “The Influence Of Leadership, Work Environment, And Motivation On Employee Performance At Pt Modern Polaris Teknologi Jakarta”, *Journal Of Business and Organization Management*, Vol 2, No 1. 44.

Pari, Farida, Djuara P Lubis, and Riko Bintari P. “Adaptive Structuration Analysis in Innovation Communication of Indonesian National Standard in Micro, Small and Medium Enterprises.” *Jurnal Penyuluhan* 16, no. 2 (2020): 250–66. <https://doi.org/10.25015/16202031462>.

Pramularso Eigis Yani, (2020) “Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi*, Vol 18, No 1. 44.

Prastowo Helsa Evania, dkk, (2023) “Implementasi “Akhlak” Dalam Nilai Budaya dan Perilaku Organisasi : Intervensi Penurunan dan Penyelarasan Nilai Budaya Pada Perusahaan BUMN”, *Jurnal Psikologi* Vol 12 No. 1. 27.

Prastowo Helsa Evania, dkk, (2023) “Implementasi “Akhlak” Dalam Nilai Budaya dan Perilaku Organisasi: Intervensi Penurunan dan Penyelarasan Nilai Budaya Pada Perusahaan BUMN”, *Jurnal Psikologi* Vol 12 No. 1. 54.

Pratama Imam, Wahyuningtyas Yunita Fitri, (2021) “Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1. 270.

Pratomo Mohammad Zahran, Widyaningsih Yekti, Lestari Dian, (2023) “Analisis Faktor-Faktor yang Menjelaskan Pengimplementasian Nilai-Nilai Utama (Core values) AKHLAK pada Karyawan di PT TASPEN (Persero)”, *Jurnal Statistika dan Aplikasinya*, Vol. 7 No. 1. 29.

Pratomo Mohammad Zahran, Widyaningsih Yekti, Lestari Dian, (2023) “Analisis Faktor-Faktor yang Menjelaskan Pengimplementasian Nilai-Nilai Utama (Core values) AKHLAK pada Karyawan di PT TASPEN”, *Jurnal Statistika dan Aplikasinya*, Vol 7 No. 1. 26.

Priyono, Agus Achmad, (2020) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Vol 3 No.1. 42.

Purnama Rizal, Koleangan Rosalina. A.M., Wlangitan Mac Donald, (2022) “The Effect Of Organizational Culture And Motivation On Employees Performance”, *Jurnal EMBA* Vol.10 No.3. 742.

Putra Anshari, (2018) “Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *Journal of Science and Social Research*, Vol 1, No 2. 155.

Putra, Wico Mardiono, and Zusmawati. “Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17, no. 1 (2024): 374–86.

- Putri Ishiqa Ramadhany, Yusuf Ningrum Fauziah, (2022) “The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 18 No. 1, 33.
- Rahmadani Fitri, Sampeliling Alexander, (2023) “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 20 No 1. 79.
- Rahmawati Murni, Juwita Kristin, (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur”, *Jurnal Manajemen Riset Dan Bisnis Dewantara*. Vol 2 No 2. 28.
- Rijal Syamsul, dkk, (2019) “Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja”, *Jurnal Iqtisaduna* Vol 5 No 1. 66.
- Risqi M., Perwira, Luqman Tifa, (2021) “Pengembangan Organisasi Menggunakan Open System Model”, *Psyche 165 Journal* . 56.
- Rizky Syahrul Nur, Sunaryo Hadi, Priyono Achmad Agus, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol 9 No 1.19.
- Robbins Stephen P., (2017), “Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi” (Jakarta: Unit Penerbit STM YKPN), 52.
- Rohmatul Laili Wakhidah Nur, Anwar Moch. Khoirul, (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 1 No 1. 7.

Rohyani, Linda, and Rudy Badrudin. "Work Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Staff Produksi PT.Muara Tunggal." *Jurnal Ekobis Dewantara* 5, no. 3 (2022): 246–54.

Rooroh Elvira Gladies, Dotulong Lucky, Pandowo Merinda, "Effect Of Organizational Culture And Emotional Intelligence On Employee Performance At PT. Telkom Indonesia In Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 10. No.1, 2022. 538.

Safaruddin, Indah Bunga Puspa, Franca Melody Lingua, (2021) "Pengaruh Pelatihan Internalisasi "Core Value AKHLAK BUMN" Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk", *Jurnal Kotamo*, Vol 1 No. 3. 6.

Safitri Anissa Nur, (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2. 89.

Saptyaningsih Nur Indra, (2021) "Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Bestari*. Vol. 1 No.2. 99.

Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, and Danny D.S Mukuan. "Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan." *Productivity* 3, no. 4 (2022): 343–48.

Setiawan Yudi, (2022), "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja KaryawanBagian Penagihan Kredit", *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol.10, No.03. 127.

- Setiawati Neng, Wahyudi Satya, (2019) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10 No. 2. 89.
- Setyawan Agustinus, (2018) “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)”, *Accounting & Management Innovation*, 1. 69.
- Sinera Putri Mutiara, dkk, (2022) “Strategi Pengembangan Core Values ‘Akhlaq’ Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan”, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, Vol 1 No. 3, 57.
- Sinera Putri Mutiara, dkk,. (2022) “Strategi Pengembangan *Core values* ‘AKHLAK’ dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (PT Pertani (Persero) dan PT Sang Hyang Seri (Persero))”, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, Vol. 1 No. 3. 3.
- Singgih Rahadi Pratomo, Sari Mira Permata, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat”, *Secretary Administrasi Journal*, Vol 1 No 2, 55.
- Soedyfa F Dimas Arya, Rochmawati Laila, (2020) “Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)”, *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya*, Vol 5, No 4. 37.
- Sofie Fabiani, Fitria Sisca Eka, (2018), “Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)”. *Jurnal Wacana Ekonomi* Vol. 18, No. 01. 20.

- Sugandha, Yonata Hendrian, (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, Vol. 8, No.1.77
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021): 1117–24.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.
- Sulistiawan Deni, Riadi Sukisno Selamat, Maria Siti, (2017), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 14, No 2. 21.
- Sumarwinati Sri, Ratnasari Sri Langgeng, (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. *Dimensi*, Vol. 8, No. 1, 27.
- Surya Josafat Eleazar, (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10 No 3. 34.
- Surya Josafat Eleazar, (2022), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 10 No 3. 765.
- Susan Eri, (2019), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2. 25.
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 277.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>

- Syahrinullah Silvy Agustin, (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Korporasi Pada PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No.2, 113.
- Syamsul Rijal, dkk. (2019), “Implementasi Nilai-Nilai Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group”, *Jurnal Iqtisaduna*, 8.
- Thahrim Muhammad, Aviandhono Rachmat, (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Sinergi*, Vol. 6, No. 2. 45.
- Ulfa, Alif. “Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 1101–6.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2680>.
- Wau, Waoma Samalua, Fau Ferdinand T, (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol4, No 2. 40.
- Wijaya I Nyoman Ari, Sulistyawati Agung Sri, Ariana I Nyoman Jamin, (2020) “Implementasi Core Value Di Sheraton Bali Kuta Resort”, *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, Vol.4 No. 1. 88.
- Windaningrum, Fadillah. “Analisis Relevansi Visi, Misi, Tujuan, Dan Kurikulum Antara SMKN 1 Kedawung Sragen Dan SMKN 1 Bawen Semarang.” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam* 17, no. 2 (2019): 123–40.
<https://doi.org/10.35905/alishlah.v17i2.1017>.

Yakup Yakup, (2017) “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. *Islamic Banking and Finance Journal*, Vol. 1 No. 3. 55.

Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>

Yusran, Ahmad, Sodik, (2018), “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3). 11.

Peraturan Pemerintah

Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang (UU) Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, LN. 1982/ No. 7, TLN. No. 3214, LL SETNEG, 17.

Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor. SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Website

Bank Syariah Indonesia, Sinergi untuk Pembangunan Berkelanjutan, Laporan Keberlanjutan. 2021. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/SR/SR2021>.

Bank Syariah Indonesia. “Sejarah Perseroan.” BSI Bank Syariah Indonesia, 2021. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html

BUMN Info, *Seri AKHLAK-Kementerian BUMN: Penyelarasan Core values Penting untuk Tingkatkan Mutu SDM*, 29 September 2020. Diakses melalui situs <https://www.bumn.info/info-utama/seri-akhlak-kementerian-bumn-penyelarasan-core-values-penting-untuk-tingkatkan-mutu-sdm> pada tanggal 21 September 2023.

ESQNews.id, *BSI Raih Penghargaan AKHLAK Award 2 dari ACT Consulting di Cluster Jasa Keuangan*, 21 September 2022. Diakses melalui situs <https://esqnews.id/berita/bsi-raih-penghargaan-akhlak-award-2-dari-actconsulting-di-cluster-jasa-keuangan-direktur-sdm-integrasi-culture-bsi-tidak-lepas-dari-pak-ary-ginanjari> pada 20 September 2023.

Info BUMN, “Nilai-Nilai Utama (Core Values) SDM BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan”. <https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisasi>

Info BUMN. Diakses melalui situs <https://bumn.go.id/media/news/detail/pos-indonesia-launching-core-values-akhlak?lang=en>, pada tanggal 21 September 2023.