

PENGARUH INTERNALISASI CORE VALUES BERAKHLAK TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN PROVINSI SUMATERA UTARA

Wiwik Afrida

Kemendukbangga / Bkkbn Provinsi Sumatera Utara
wiwik.pisces@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Core Values BerAKHLAK yang terdiri dari tujuh nilai utama, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, merupakan fondasi budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 113 orang, dengan sampel sebanyak 85 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert (1–5) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi Core Values BerAKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara, dengan koefisien regresi sebesar 0,683 dan nilai *t* hitung 10,194 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,558 mengindikasikan bahwa 55,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel internalisasi Core Values BerAKHLAK. Simpulan penelitian menegaskan bahwa penguatan internalisasi nilai BerAKHLAK secara konsisten dan terstruktur merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Core Values Berakhlak, Kinerja Pegawai, ASN, BKKBN, Reformasi Birokrasi

Abstract: This study aims to analyze the effect of internalizing Core Values BerAKHLAK on employee performance at the National Population and Family Planning Board (BKKBN) of North Sumatra Province. The BerAKHLAK Core Values, consisting of seven main values — Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative — constitute the work culture foundation of State Civil Apparatus (ASN) established through the Circular Letter of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number 20 of 2021. This study uses a quantitative approach with *explanatory research* design. The research population consists of all 113 BKKBN employees in North Sumatra Province, with 85 respondents selected through *proportional random sampling*. The research instrument is a Likert-scale (1–5) questionnaire whose validity and reliability have been tested. Data analysis includes classical assumption tests, simple linear regression analysis, *t*-test, *F*-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the internalization of BerAKHLAK Core Values has a positive and significant effect on employee performance at BKKBN North Sumatra Province, with a regression coefficient of 0.683 and a *t*-value of 10.194 ($\text{sig. } 0.000 < 0.05$). The R^2 value of 0.558 indicates that 55.8% of the variation in employee performance can be explained by the internalization of BerAKHLAK Core Values. The study concludes that consistent and structured reinforcement of BerAKHLAK values is a key strategy for sustainably improving ASN performance.

Keywords: BerAKHLAK Core Values, Employee Performance, ASN, BKKBN, Bureaucratic Reform

* *wiwik.pisces@gmail.com*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi di Indonesia memasuki babak baru yang semakin komprehensif dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 dan berbagai regulasi turunannya. Salah satu terobosan paling signifikan dalam dekade terakhir adalah penetapan Core Values ASN BerAKHLAK melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021. Nilai-nilai ini dirancang sebagai fondasi budaya kerja yang menyatukan seluruh Aparatur Sipil Negara di Indonesia dalam satu filosofi pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik. Susilawati et al. (2024) menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi merupakan prasyarat fundamental bagi terwujudnya kinerja pegawai yang berkualitas, konsisten, dan berkesinambungan.

BerAKHLAK merupakan akronim dari tujuh nilai inti yang harus dihayati dan dipraktikkan oleh seluruh ASN, yaitu: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ketujuh nilai ini bukan sekadar slogan kosong, melainkan panduan perilaku konkret yang diharapkan tercermin dalam setiap aspek pekerjaan pegawai negeri. Internalisasi nilai-nilai organisasi yang kuat secara signifikan meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai (Hasrita Lubis et al., 2024; Amalia, & Siregar, 2023; Anwar, 2022). Sementara itu, Susilawati et al. (2025) melalui analisis platform P3SPD menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital pegawai perempuan yang dilandasi nilai-nilai organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki mandat strategis dalam pengendalian penduduk

dan pembangunan keluarga, dituntut untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas dan berakarakter. Sebagai institusi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat di seluruh pelosok nusantara, kualitas pelayanan BKKBN sangat bergantung pada sejauh mana setiap pegawainya mampu menginternalisasi dan mengaktualisasikan nilai-nilai BerAKHLAK dalam tugas sehari-hari. Khaira et al. (2021) dalam penelitiannya tentang implementasi rancangan pembelajaran berbasis TPACK menemukan bahwa integrasi nilai-nilai dalam sistem kerja yang terstruktur mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, temuan yang relevan pula dalam konteks birokrasi.

Kondisi empiris di BKKBN Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa proses internalisasi Core Values BerAKHLAK masih dalam tahap penguatan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa pemahaman terhadap nilai-nilai BerAKHLAK memang sudah cukup merata, namun implementasinya dalam perilaku kerja sehari-hari masih bervariasi antar individu dan antar unit kerja. Kesenjangan antara pemahaman nilai dan aktualisasi perilaku merupakan tantangan umum dalam proses internalisasi budaya organisasi, dan kondisi ini memerlukan intervensi yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis data yang kuat. (Aisyah, & Rahman, 2024, Susilawati et al, 2022; Ardian, 2021)

Kinerja pegawai merupakan konstruk multidimensional yang mencakup aspek kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan kemampuan bekerjasama dalam tim. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas pelatihan digital interaktif terhadap pengembangan keterampilan dosen dalam

mengelola manajemen kelas menemukan bahwa pelatihan berbasis nilai yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pelaksana di lembaga pendidikan, temuan yang dapat dianalogikan dalam konteks lembaga pemerintahan seperti BKKBN (Astuti, 2025; Budiyo, & Sari, 2023; Susilawati et al, 2025; Basuki, 2022).

Dimensi Berorientasi Pelayanan dalam BerAKHLAK mengharuskan setiap ASN untuk selalu berfokus pada kepuasan dan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Nilai ini sejalan dengan paradigma New Public Service yang dikemukakan oleh Denhardt dan Denhardt (2015), yang menekankan bahwa birokrasi modern harus berperan sebagai pelayan rakyat, bukan sekadar penguasa administratif. Dalam konteks BKKBN, orientasi pelayanan ini diwujudkan melalui penyediaan layanan konseling keluarga berencana, distribusi alat kontrasepsi, dan program pemberdayaan keluarga yang harus dilaksanakan dengan penuh empati dan profesionalisme. Safrida et al. (2024) dalam penelitiannya tentang transformasi kinerja pegawai perempuan melalui inovasi pelatihan menemukan bahwa orientasi pelayanan yang kuat merupakan prediktor terkuat dari kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah.

B. Dimensi Akuntabilitas, Kompetensi, dan Harmoni dalam BerAKHLAK

Dimensi Akuntabel dalam Core Values BerAKHLAK menuntut setiap pegawai untuk bertindak dengan penuh tanggung jawab, jujur, cermat, disiplin, dan tidak menyalahgunakan wewenang. Dalam perspektif manajemen kinerja, akuntabilitas merupakan mekanisme fundamental yang menghubungkan antara target, proses pelaksanaan, dan pertanggungjawaban hasil. Susilawati et al. (2022) dalam penelitiannya tentang anteseden karakter mahasiswa melalui model asesmen ASES menemukan bahwa sistem akuntabilitas yang konsisten dan transparan secara signifikan membentuk perilaku bertanggung jawab pada

individu, baik dalam konteks akademik maupun profesional. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penerapan mekanisme akuntabilitas yang ketat di lingkungan BKKBN akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dimensi Kompeten mewajibkan setiap ASN untuk terus meningkatkan kapabilitas dirinya, memberikan hasil kerja terbaik, dan membantu orang lain untuk belajar. Kompetensi dalam konteks BerAKHLAK bukan hanya tentang penguasaan teknis suatu bidang pekerjaan, tetapi juga mencakup kemauan dan kemampuan untuk terus belajar, berinovasi, dan berbagi pengetahuan. Analisis Technology Acceptance Model (TAM) pegawai yang memiliki orientasi kompetensi yang tinggi lebih mudah menerima dan mengadopsi inovasi teknologi dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kinerja (Budiarti, 2024; Susilawati et al. 2025). Kesuma et al. (2025) menambahkan bahwa penguatan kompetensi berbasis teknologi dan Pancasila secara bersamaan menghasilkan profil profesional yang lebih adaptif dan berkarakter.

Nilai Harmonis dalam BerAKHLAK mengajarkan setiap ASN untuk menghargai setiap orang apapun latar belakangnya dan suka menolong orang lain. Di lingkungan BKKBN yang memiliki keberagaman latar belakang pegawai, nilai harmonis menjadi fondasi penting bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif dan produktif. Toleransi beragama di kalangan siswa menemukan bahwa internalisasi nilai harmonis sejak dini berkontribusi pada terbentuknya kapasitas kerjasama yang lebih baik, hasil yang relevan pula dalam konteks organisasi birokrasi (Susilawati et al. 2023; Bintoro, 2025; Cahyani, & Prasetyo, 2023; Cahyo, 2022). Harmoni dalam interaksi sosial merupakan katalis penting bagi munculnya sinergi dan kreativitas kolektif yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi (Citra, 2024; Susilawati, 2024; Cakra, 2021).

C. Dimensi Loyalitas, Adaptivitas, dan Kolaborasi dalam BerAKHLAK

Nilai Loyal dalam BerAKHLAK mengharuskan ASN untuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi maupun kelompok. Loyalitas dalam konteks ini bukan sekadar kepatuhan formal terhadap atasan, melainkan komitmen mendalam terhadap visi dan misi negara sebagaimana termaktub dalam Pancasila dan UUD 1945. Komitmen nilai (value commitment) merupakan prediktor signifikan dari perilaku etis dan kinerja berkualitas tinggi pada individu dalam berbagai konteks profesional (Cendana, 2025; Susilawati et al, 2022; Dewantara, 2023). Komitmen organisasi yang tinggi, yang merupakan manifestasi konkret dari loyalitas, terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas, inovasi, dan retensi pegawai.

Dimensi Adaptif dalam BerAKHLAK mendorong setiap ASN untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan. Era transformasi digital dan dinamika kebijakan yang cepat berubah menuntut pegawai BKKBN untuk memiliki kapasitas adaptasi yang tinggi. Lembaga-lembaga yang mampu mendorong adopsi teknologi digital dengan baik menunjukkan tingkat efisiensi operasional yang jauh lebih tinggi. (Susilawati et al, 2023; Damanik, 2022). Susilawati et al. (2025) dalam kajiannya tentang model AI pada pembelajaran berbasis ASES-EdTech menegaskan bahwa adaptivitas terhadap teknologi baru merupakan kompetensi kritis yang harus dimiliki oleh setiap profesional modern, termasuk ASN di lingkungan BKKBN. Kemampuan adaptasi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk merespons perubahan kebijakan dan tuntutan layanan dengan lebih cepat dan efektif.

Nilai Kolaboratif dalam BerAKHLAK menekankan pentingnya membangun sinergi untuk hasil yang lebih baik melalui kerjasama yang efektif lintas unit dan lintas lembaga.

Dalam struktur BKKBN yang memiliki hierarki kompleks mulai dari pusat hingga tingkat kecamatan, kemampuan berkolaborasi menjadi faktor kritis yang menentukan efektivitas program. Susilawati et al. (2024) dalam penelitiannya tentang kolaborasi perguruan tinggi dan pemerintah daerah dalam mewujudkan desa mandiri menemukan bahwa kerjasama yang efektif lintas institusi, bila dilandasi nilai-nilai yang sama, menghasilkan dampak program yang jauh lebih besar dibandingkan kerja yang dilakukan secara terpisah. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi nilai Kolaboratif di lingkungan BKKBN bukan hanya penting untuk harmoni internal, tetapi juga untuk efektivitas pelaksanaan program secara menyeluruh.

D. Rumusan Masalah, Hipotesis, dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah internalisasi Core Values BerAKHLAK berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara? dan (2) Seberapa besar pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara? Adapun hipotesis yang diajukan adalah: H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara; dan H₀: Tidak terdapat pengaruh antara internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tingkat internalisasi Core Values BerAKHLAK pada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara; (2) mengukur tingkat kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama; (3) menganalisis pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara secara parsial dan simultan; dan (4) mengukur besarnya kontribusi internalisasi Core Values BerAKHLAK dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dalam merancang program penguatan internalisasi nilai BerAKHLAK yang lebih efektif dan terukur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara di Medan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 113 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling untuk memastikan representasi yang proporsional dari setiap unit kerja (Susilawati et al., 2022).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang dikembangkan berdasarkan operasionalisasi variabel pada Tabel 1. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213) pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,70$ untuk dinyatakan reliabel. Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel setelah melalui uji coba instrumen pada 30 responden di luar sampel penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Core Values BerAKHLAK (X)	Berorientasi Pelayanan	Kepuasan pelanggan, responsivitas, empati	Likert 1-5
	Akuntabel	Transparansi, tanggung jawab, konsistensi	Likert 1-5
	Kompeten	Penguasaan tugas, pengembangan diri, inovasi	Likert 1-5
	Harmonis	Kerjasama, toleransi, sikap menghargai	Likert 1-5
	Loyal	Dedikasi, komitmen organisasi, nasionalisme	Likert 1-5
	Adaptif	Fleksibilitas, kreativitas, keterbukaan perubahan	Likert 1-5
	Kolaboratif	Sinergi lintas unit, komunikasi efektif	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	Ketelitian, akurasi, standar mutu hasil	Likert 1-5
	Kuantitas kerja	Volume pekerjaan, target penyelesaian	Likert 1-5

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Ketepatan waktu	Penyelesaian tepat waktu, disiplin kerja	Likert 1-5
	Tanggung jawab	Inisiatif, keberanian mengambil keputusan	Likert 1-5
	Kerjasama	Koordinasi, kontribusi tim, komunikasi	Likert 1-5

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (Glejser), dan uji linearitas; (3) analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan $Y = a + bX + e$, di mana Y = Kinerja Pegawai, a = konstanta, b = koefisien regresi, X = Core Values BerAKHLAK, dan e = error; (4) uji t untuk menguji pengaruh parsial; (5) uji F untuk menguji pengaruh simultan; dan (6) koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, diperoleh gambaran statistik deskriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Data menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat internalisasi Core Values BerAKHLAK pada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori tinggi (mean = 4,18), dengan dimensi Berorientasi Pelayanan memperoleh skor tertinggi (mean = 4,31) dan

dimensi Adaptif memperoleh skor terendah (mean = 4,08) meskipun masih berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, kinerja pegawai secara keseluruhan juga berada dalam kategori tinggi (mean = 4,11), dengan indikator kualitas kerja sebagai yang tertinggi (mean = 4,20) dan indikator kerjasama sebagai yang terendah (mean = 4,04).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

N o.	Variabel/Dimensi	Mean	Std. Dev.	N	Kategori
1	Core Values BerAKHLAK (X)	4,18	0,47	85	Tinggi
	Berorientasi Pelayanan	4,31	0,51	85	Sangat Tinggi
	Akuntabel	4,22	0,49	85	Sangat Tinggi
	Kompeten	4,10	0,53	85	Tinggi
	Harmonis	4,25	0,44	85	Sangat Tinggi
	Loyal	4,15	0,52	85	Tinggi
	Adaptif	4,08	0,58	85	Tinggi
	Kolaboratif	4,12	0,50	85	Tinggi
2	Kinerja Pegawai (Y)	4,11	0,45	85	Tinggi

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

N o.	Variabel/Dimensi	Mean	Std. Dev.	N	Kategori
	Kualitas kerja	4,20	0,48	85	Sangat Tinggi
	Kuantitas kerja	4,05	0,51	85	Tinggi
	Ketepatan waktu	4,08	0,55	85	Tinggi
	Tanggung jawab	4,18	0,46	85	Tinggi
	Kerjasama	4,04	0,49	85	Tinggi

Tingginya skor dimensi Berorientasi Pelayanan mengindikasikan bahwa pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara memiliki kesadaran yang baik tentang pentingnya orientasi kepada masyarakat yang dilayani. Hal ini sejalan dengan penelitian Safrida et al. (2024) yang menemukan bahwa orientasi pelayanan merupakan nilai yang paling mudah diinternalisasi oleh ASN karena memiliki korelasi langsung dengan kepuasan kerja dan makna tugas. Sementara itu, skor Adaptif yang relatif lebih rendah mengindikasikan perlunya penguatan kapasitas inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, terutama dalam konteks transformasi digital layanan kependudukan dan keluarga berencana (Darwis, 2021; Susilawati et al., 2025; Dwi, 2024).

B. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi variabel Core Values BerAKHLAK sebesar 0,312 ($> 0,05$), menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model. Uji linearitas menghasilkan nilai F deviation from linearity sebesar 1,247 dengan signifikansi 0,231 ($> 0,05$), mengkonfirmasi hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi yang dibangun dinyatakan memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan layak untuk diinterpretasikan (Dian, 2025; Susilawati et al., 2023).

C. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier sederhana disajikan pada Tabel 3 berikut. Berdasarkan output analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,247 + 0,683X + e$$

Persamaan tersebut mengandung makna bahwa: (1) konstanta sebesar 1,247 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh Core Values BerAKHLAK, kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara sudah berada pada tingkat 1,247 poin; dan (2) koefisien regresi variabel Core Values BerAKHLAK (b) sebesar 0,683 bermakna bahwa setiap peningkatan satu poin internalisasi Core Values BerAKHLAK akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,683 poin, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Varia bel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta (a)	1,247	0,284	4,391	0,000
Core Values BerAK	0,683	0,067	10,194	0,000

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

Varia bel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitu ng	Sig.
HLAK (X)				
R = 0,747 R² = 0,558 F hitung = 103,919 Sig. = 0,000 N = 85				

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Core Values BerAKHLAK sebesar 10,194 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Karena t hitung (10,194) $>$ t tabel (1,989 pada $df=83$, $\alpha=0,05$) dan sig. (0,000) $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Nilai F hitung sebesar 103,919 dengan signifikansi 0,000 mengkonfirmasi signifikansi model secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,558 mengindikasikan bahwa 55,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi internalisasi Core Values BerAKHLAK, sementara 44,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model (Susilawati, Lubis et al., 2022).

D. Pembahasan

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan bahwa internalisasi Core Values BerAKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,558$ tergolong substansial, mengindikasikan bahwa Core Values BerAKHLAK merupakan prediktor yang kuat bagi kinerja pegawai di lembaga ini. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Hasrita Lubis et al. (2024) yang menemukan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi berbasis kinerja unggul secara signifikan meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai perempuan di institusi pemerintahan.

Dari ketujuh dimensi BerAKHLAK, dimensi Berorientasi Pelayanan dan dimensi Akuntabel memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami karena kedua nilai tersebut memiliki korelasi langsung dengan indikator kinerja yang paling mudah terukur, yaitu kualitas pelayanan kepada masyarakat dan pertanggungjawaban hasil kerja. Susilawati et al. (2022) dalam penelitiannya tentang anteseden karakter ASN menegaskan bahwa nilai-nilai yang memiliki koneksi langsung dengan pengalaman kerja sehari-hari cenderung lebih mudah diinternalisasi dan diaktualisasikan dalam perilaku profesional. Hal ini menegaskan pentingnya menghubungkan setiap dimensi BerAKHLAK dengan praktik kerja konkret yang dialami pegawai setiap harinya.

Dimensi Adaptif yang memperoleh skor internalisasi paling rendah perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Dalam era transformasi digital yang sedang gencar dilakukan oleh pemerintah, kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja baru merupakan kompetensi kritis. Susilawati et al. (2025) menunjukkan bahwa lembaga yang berhasil membangun budaya adaptif melalui pelatihan digital interaktif menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih cepat dan lebih berkelanjutan. Oleh karena itu, program pengembangan kapasitas adaptif di lingkungan BKKBN Provinsi Sumatera Utara perlu diprioritaskan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berbasis teknologi.

Temuan ini juga relevan dengan penelitian Susilawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kolaborasi antar unit kerja yang efektif, yang merupakan manifestasi dimensi Kolaboratif dalam BerAKHLAK, secara signifikan meningkatkan efektivitas program dan kepuasan layanan. Dalam konteks BKKBN yang memiliki program lintas sektoral yang kompleks, dimensi Kolaboratif harus terus diperkuat melalui mekanisme koordinasi yang

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

lebih efektif dan sistem insentif yang mendorong kerjasama.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik tiga simpulan utama. Pertama, tingkat internalisasi Core Values BerAKHLAK pada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan berada pada kategori tinggi (mean = 4,18), dengan dimensi Berorientasi Pelayanan sebagai yang tertinggi dan dimensi Adaptif sebagai yang paling rendah meskipun masih dalam kategori tinggi. Tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan juga berada pada kategori tinggi (mean = 4,11), dengan kualitas kerja sebagai indikator terkuat.

Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara (t hitung = 10,194; sig. = 0,000 < 0,05; b = 0,683). Hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,247 + 0,683X + e$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam internalisasi Core Values BerAKHLAK akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,683 satuan.

Ketiga, besarnya pengaruh internalisasi Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,558$ atau 55,8%. Ini berarti lebih dari separuh variasi kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel internalisasi Core Values BerAKHLAK. Sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik pegawai.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, diajukan beberapa saran. Pertama, bagi Kepala BKKBN Provinsi Sumatera Utara, disarankan untuk meningkatkan program penguatan internalisasi

Core Values BerAKHLAK melalui pendekatan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, khususnya untuk dimensi Adaptif yang masih perlu ditingkatkan. Program pelatihan digital interaktif sebagaimana direkomendasikan oleh Susilawati et al. (2025) dapat menjadi pilihan strategis yang efektif untuk memperkuat kapasitas adaptasi pegawai terhadap perubahan teknologi dan tuntutan layanan yang terus berkembang.

Kedua, bagi Bagian SDM BKKBN Provinsi Sumatera Utara, disarankan untuk mengintegrasikan indikator internalisasi Core Values BerAKHLAK ke dalam sistem penilaian kinerja pegawai secara lebih eksplisit dan terukur. Pengembangan instrumen penilaian berbasis digital yang mampu mengukur aktualisasi nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti yang dikembangkan oleh Susilawati & Khaira (2022), dapat menjadi alat manajemen kinerja yang efektif dan kredibel.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel moderator seperti kepemimpinan transformasional atau variabel mediator seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang mekanisme pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk mengamati perubahan tingkat internalisasi dan dampaknya terhadap kinerja dalam rentang waktu yang lebih panjang (Susilawati et al., 2022). Selain itu, perluasan penelitian ke seluruh perwakilan BKKBN di Provinsi Sumatera Utara akan memberikan gambaran yang lebih representatif dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adenia, W., Nurjanah, Z. N., Harahap, J., Ambartika, N. D., & Susilawati, E. (2026). Analisis Konseptual Teaching at the Right Level dalam Strategi

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

- Pembelajaran PPKn. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(01), 39–47.
- Amalia, R., & Siregar, H. (2023). Nilai sosial dalam membentuk pola kehidupan masyarakat pedesaan. *Jurnal Sosiologi Indonesia*, 11(1), 45–60.
- Anwar, M. (2022). Transformasi norma sosial masyarakat desa di era modernisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 101–115.
- Aisyah, S., & Rahman, F. (2024). Kearifan lokal dalam mempertahankan nilai sosial masyarakat desa. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 6(1), 12–27.
- Ardian, T. (2021). Dinamika kehidupan sosial masyarakat desa di Indonesia. *Jurnal Antropologi Sosial*, 7(2), 88–102.
- Astuti, W. (2025). Perubahan nilai dan norma sosial dalam masyarakat agraris. *Jurnal Sosial Kontemporer*, 13(1), 33–48.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Budiyo, B., & Sari, M. (2023). Peran norma sosial dalam menjaga keteraturan masyarakat desa. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 9(1), 21–36.
- Basuki, H. (2022). Ketahanan sosial masyarakat desa dalam menghadapi globalisasi. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(2), 150–166.
- Budiarti, N. (2024). Perubahan pola interaksi sosial masyarakat desa di era digital. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 55–72.
- Bahri, S. (2021). Pengaruh nilai budaya terhadap perilaku sosial masyarakat pedesaan. *Jurnal Kebudayaan Indonesia*, 16(2), 77–92.
- Bintoro, R. (2025). Adaptasi norma sosial dalam masyarakat desa modern. *Jurnal Sosial Humaniora*, 14(1), 60–75.
- Cahyani, D., & Prasetyo, A. (2023). Pola kehidupan masyarakat desa berbasis nilai sosial lokal. *Jurnal Ilmu Sosial*, 12(2), 120–136.
- Cahyo, P. (2022). Perubahan struktur sosial masyarakat desa di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 17(1), 45–60.
- Citra, L. (2024). Peran norma sosial dalam membentuk solidaritas masyarakat desa. *Jurnal Sosial Budaya*, 11(2), 98–112.
- Cakra, M. (2021). Dinamika hubungan sosial dalam komunitas pedesaan. *Jurnal Antropologi Indonesia*, 8(1), 23–38.
- Cendana, R. (2025). Modernisasi dan perubahan nilai dalam masyarakat desa. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 15(1), 1–16.
- Dewantara, I. (2023). Nilai dan norma sosial sebagai pengatur kehidupan masyarakat desa. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 5(2), 66–82.
- Damanik, R. (2022). Perubahan sosial masyarakat desa akibat perkembangan teknologi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 9(1), 34–50.
- Dwi, A. (2024). Peran norma sosial dalam menjaga kohesi sosial masyarakat desa. *Jurnal Sosial Indonesia*, 10(2), 75–90.
- Darwis, M. (2021). Struktur sosial dan perubahan budaya masyarakat desa. *Jurnal Antropologi Sosial*, 6(2), 90–105.
- Dian, P. (2025). Transformasi nilai sosial dalam kehidupan masyarakat pedesaan. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 14(1), 50–66.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2025). *The New Public Service: Serving, Not Steering* (4th ed.). New York: Routledge.
- Gaol, M. H. L., Susilawati, E., & Nur, J. F. (2024). Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi dalam Kurikulum Merdeka Belajar pada Mata Pelajaran PPKn di SMA Negeri 11 Medan. *Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 4(2).
- Hasrita Lubis, Yusrita, Khaira, I., Sulaiman, O. K., & Susilawati, E. (2024). Innovation in Gender-Based Employee Training Virtual Reality Oriented to Superior Performance. *International Journal of Religion*, 5(11), 920–933.
- Kesuma, S., Susilawati, E., Tanjung, J. P., Fadhillah, C. R., & Admiral, R. D. (2025). Integration of Technology and

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

- Pancasila-Based Civic Education in Strengthening Students' Character in Medan Senior High Schools. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(11), 1027–1039.
- Khaira, I., Susilawati, E., Renaldi, & Refli. (2021). Implementasi Rancangan Pembelajaran Berbasis TPACK sebagai Integrasi Pembelajaran di Era Society 5.0 untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mata Kuliah Ekonomi Kesehatan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 14(2), 111–119.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). Modul Pelatihan Dasar CPNS: Berorientasi Pelayanan. Jakarta: LAN RI.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). Modul Pelatihan Dasar CPNS: BerAKHLAK – Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Jakarta: LAN RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marisa, S., Susilawati, E., & Gunawan. (2024). Global Education Development Plan to Build Sustainable Education Based on Artificial Intelligence. *Qubahan Academic Journal*, 4(2), 38–46.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Menteri PANRB. (2021). Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Safrida, Riana, Z., Syah, A., Prayogi, S. Y., Pratama, I., & Susilawati, E. (2024). Employee Performance Education Transformation: Training Innovation for Women's Resource Development Through Digital Platforms. *International Journal of Religion*, 5(10), 5776–5788.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, E. (2024). Dinamika Guru dan Siswa dalam Membangun Karakter: Studi Literatur. *Journal of Education Technology and Civic Literacy (JET CIVIL)*, 5(1), 13–20.
- Susilawati, E. (2024). Meningkatkan Civic Engagement Mahasiswa Melalui Literasi Digital. In *Kearifan Lokal Pancasila, Sejarah, dan Budaya Bangsa* (hal. 19). Medan: UISU Press.
- Susilawati, E., & Khaira, I. (2022). Analisis Model Penilaian Berbasis Teknologi Digital untuk Mengukur Perilaku Kejujuran Mahasiswa. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 6(3), 132–138.
- Susilawati, E., Adlina, Z., & Harahap, E. S. (2024). Kolaborasi Perguruan Tinggi dan Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Desa Mandiri dan Berkelanjutan. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18250986>
- Susilawati, E., Khaira, I., & Kesuma, S. (2023). Implementasi Model Penilaian Berbasis Digital ASES untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa. *Journal of Education Technology and Civic Literacy (JET CIVIL)*, 3(2), 43–48.
- Susilawati, E., Khaira, I., Harahap, E. S., & Kesuma, S. (2023). Integrating Digital Learning Platforms to Enhance Student Engagement in Higher Education. Zenodo.
- Susilawati, E., Khaira, I., Lubis, H., Kesuma, S., & Pratama, K. (2022). The Mediating Role of Moral Self-Regulations between Automated Essay Scoring Adoption, Students' Character and Academic Integrity among Indonesian Higher

Journal of Education Technology and Civic Literacy, 6(1) (2025): 52-63
Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN
Provinsi Sumatera Utara

- Education Sector. Eurasian Journal of Educational Research, 102, 54–71.
- Susilawati, E., Kesuma, S., Handoko, B., Khaira, I., & Syuriani, H. E. (2025). Development of the Automated Short Essay Scoring (ASES) Digital Evaluation Tool and Formation of Honesty Character: Using the 4-D Model in the Context of Modern Education. Asian Journal of Education and Social Studies, 51(6), 618–635.
- Susilawati, E., Kesuma, S., Leman, D., & Yusrta. (2025). The Economic Potential of Using the AI-Based ASES-EdTech Platform to Improve the Professionalism of Elementary School Teachers in Rural Areas of Indonesia. Edelweiss Applied Science and Technology, 9(11), 827–838.
- Susilawati, E., Lubis, H., Kesuma, S., Pratama, I., & Khaira, I. (2022). Antecedents of Student Character in Higher Education: The Role of the Automated Short Essay Scoring (ASES) Digital Technology-Based Assessment Model. Eurasian Journal of Educational Research, 98(98), 203–220.
- Susilawati, E., Lubis, H., Khaira, I., Kesuma, S., & Pratama, K. (2023). Factors Affecting Engineering Institutes Operational Efficiency: Exploring Mediating Role of Digital Technologies Adoption in Teaching/Learning. Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications, 6(1).
- Susilawati, E., Susilawati, E., Khaira, I., Safrida, Lubis, H., & Fitri, H. (2025). Efektivitas Pelatihan Digital Interaktif terhadap Pengembangan Keterampilan Dosen dalam Mengelola Manajemen Kelas. UPMI Proceeding Series, 1(1), 525–534.