

**KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI
AMANAH DAN INTEGRITAS PADA PEGAWAI PT. TELKOM
REGIONAL 1 SUMATERA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

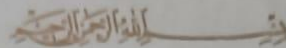
NAMA : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 14 September 2023, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI AMANAH DAN INTEGRITAS PADA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL 1 SUMATERA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



(Dr. Ade Gunawan, S.E., M.M., M.Si, CM, dan PMP) dan (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA
YANG DIMEDIASI AMANAH DAN INTEGRITAS
PADA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA
REGIONAL 1 SUMATERA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September, 2023

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



ASSOC. PROF. DR. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

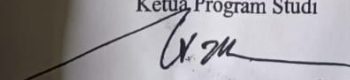
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI AMANAH DAN INTEGRITAS PADA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL 1 SUMATERA

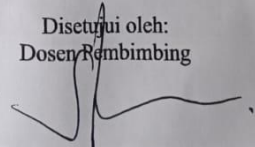
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang masalah, Rumusan masalah, teori & Hipotesis Penelitian	16/7 2023	SI
BAB 2	Perbaiki Teori, tambahkan teori masing-masing sub judul	21/7 2023	SI
BAB 3	Perbaiki metode penelitian Analisis data populasi & Sampel	7/8 2023	SI
BAB 4	Perbaiki analisis data & pembahasan hasil penelitian	11/9 2023	SI
BAB 5	Perbaiki kesimpulan & saran	14/9 2023	SI
Daftar Pustaka	Daftar pustaka mandiri	14/9/2023	SI
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	16/9/2023	SI

Medan, September 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ikhsan Santoso
NPM : 1905160050
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Kontribusi Akhlak terhadap Kinerja yang dimediasi Amanah dan Integritas pada Pegawai PT. Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut ;
 - Menjiplak/ Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal /makalah / skripsi dan penghunjujkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2023
Pembuat pernyataan




Muhammad Ikhsan Santoso

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul

ABSTRAK

Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang Dimediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera

Muhammad Ikhsan Santoso

Program Studi Manajemen

E-mail: ikhsansantoso01@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh akhlak terhadap kinerja pegawai, pengaruh akhlak terhadap amanah pada pegawai, pengaruh akhlak terhadap integritas pada pegawai, pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai, pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai, pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui amanah dan pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui integritas. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 56 responden yang merupakan pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan akhlak terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan akhlak terhadap amanah, terdapat pengaruh positif dan signifikan akhlak terhadap integritas, terdapat pengaruh positif dan signifikan amanah terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan akhlak terhadap kinerja melalui amanah dan terdapat pengaruh positif dan signifikan akhlak terhadap kinerja melalui integritas.

Kata Kunci: Akhlak, Amanah, Integritas, dan Kinerja

ABSTRACT

Moral Contribution to Performance Mediated by Trust and Integrity in PT Employees. Telkom Regional 1 Sumatra

Muhammad Ikhsan Santoso

Management Study Program

E-mail: ikhsansantoso01@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of morals on employee performance, the influence of morals on trust in employees, the influence of morals on integrity in employees, the influence of trust on employee performance, the influence of integrity on employee performance, the influence of morals on performance through trust and the influence of morals on performance through integrity. This research uses associative research with a sample of 56 respondents who are employees of PT. Telkom Regional 1 Sumatra. The data collection technique uses a list of statements such as a questionnaire and the data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPls). The results of the research show that there is a positive and significant influence of morals on performance, there is a positive and significant influence of morals on trust, there is a positive and significant influence of morals on integrity, there is a positive and significant influence of trust on performance, there is a positive and significant influence of integrity on performance, there is an influence positive and significant influence of morals on performance through trust and there is a positive and significant influence of morals on performance through integrity.

Keywords: Morals, Trust, Integrity, and Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera**”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan proposal ini penulis banyak memperoleh dukungan, bantuan, bimbingan, serta doa yang tiada henti-hentinya dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua Orang Tua tercinta Ayahanda **Ismoyo** dan Ibunda **Kumarlinawati**, kakak saya **Purwita Sari, S.E** dan **Yuwanita Sari Amkeb, S.KM** yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan, doa dan kasih sayang yang besar kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini
2. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE. M.Si** Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si** Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE.M.Si** Selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Saprial Manurung, SE, M.A** Selaku Dosen Pembimbing saya yang turun serta dalam membantu penulis serta memberikan ilmunya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
10. Serta semua pihak pegawai Kantor PT. Telkom Regional 1 Sumatera yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Sahabat-Sahabat saya yang sama-sama sedang berjuang mengerjakan skripsi dan memberikan semangat agar penulis bisa mengerjakan skripsi dengan baik.

12. Kepada seluruh teman-teman A Manajemen yang sama-sama berjuang untuk kesuksesan.
13. Terima kasih juga kepada sepupu saya sekaligus teman sejak SMP dan SMA, **Sylva Zahra, S.I.Kom** yang telah membantu dan memberikan support, semangat kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu mengontrol emosi dan selalu menjadi kuat dalam melewati banyak hal, telah melewati banyak rasa kecewa untuk bisa sampai di titik ini yaitu sedikit lagi sampai pada titik mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, *Aamin*.

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2023
Penulis

Muhammad Ikhsan Santoso
NPM. 1905160050

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	14
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Uraian Teoritis	16
2.1.1 Akhlak	16
2.1.2 Amanah.....	20
2.1.3 Integritas	25
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	30
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39

3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Definisi Operasional	39
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3.1	Tempat	41
3.3.2	Waktu Penelitian	41
3.4	Populasi dan Sampel	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Teknik Analisis Data	45
3.7	Analisa <i>Outer Model</i>	47
3.8	Uji Validitas	47
3.9	Uji Reabilitas	48
3.10	Analisi <i>Inner Model</i>	49
3.11	Uji Hipotesis	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN	52
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.2	Identitas Responden	52
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian	57
4.2	Analisis <i>Outer Model</i>	65
4.2.1	Uji Validitas	66
4.2.1.1	<i>Convergent Validity</i>	66
4.2.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	68
4.2.2	Uji Reabilitas	69

4.2.2.1	<i>Cronbach Alpha</i>	69
4.2.2.2	<i>Composite Reliability</i>	70
4.3	Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i> ..	71
4.3.1	<i>R-Square</i>	71
4.3.2	<i>F-Square</i>	72
4.4	Pengujian Hipotesis	73
4.4.1	<i>Direct Effects</i> (Pengaruh Langsung)	73
4.4.2	<i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	75
4.4.3	<i>Total Effect</i> (Pengaruh Total)	76
4.5	Pembahasan	77
4.5.1	Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja	77
4.5.2	Pengaruh Akhlak Terhadap Amanah.....	78
4.5.3	Pengaruh Akhlak Terhadap Integritas	80
4.5.4	Pengaruh Amanah Terhadap Kinerja	81
4.5.5	Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja.....	82
4.5.6	Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja Dimediasi Amanah	83
4.5.7	Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja Dimediasi Integritas.....	85
BAB V PENUTUP		87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran	89
5.3	Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala Likert	52
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan	56
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Akhlak.....	59
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Amanah	61
Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Integritas	63
Tabel 4.11 Outer Loading	67
Tabel 4.12 Average Variance Extracted (AVE)	68
Tabel 4.13 Cronbach Alpha	69
Tabel 4.14 Composite Reliability	70
Tabel 4.15 R-Square.....	71
Tabel 4.16 F-Square	72
Tabel 4.17 Direct Effect	73
Tabel 4.18 Indirect Effect	75
Tabel 4.19 Total Effect	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	102
Lampiran 3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	112
Lampiran 4. Analisis Model Struktural (Inner Model)	114
Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Dalam pengembangan SDM ini tentu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja.

Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya (Indiakati, 2022). Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut (Noviyanti, 2015).

SDM (Sumber Daya Manusia) dan akhlak sangat penting dalam dunia bisnis dan organisasi. Akhlak merujuk pada perilaku yang baik dan moral yang harus dipertahankan dalam setiap interaksi manusia. Sementara itu, SDM merujuk pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Dalam dunia bisnis, memiliki SDM yang baik dalam hal akhlak dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi. Karyawan yang memiliki akhlak yang baik cenderung lebih etis dalam pekerjaan mereka, dapat menjaga reputasi perusahaan, dan memperkuat hubungan bisnis dengan pelanggan dan mitra bisnis. Selain itu, karyawan yang memiliki akhlak yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi secara positif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Namun, pada saat yang sama, SDM yang buruk dalam hal akhlak dapat menyebabkan banyak masalah bagi organisasi. Karyawan yang kurang etis dapat merusak reputasi perusahaan, menciptakan konflik di tempat kerja, dan bahkan menyebabkan tuntutan hukum. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan akhlak sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan SDM mereka. Di era digital yang semakin maju dan kompetitif, organisasi harus dapat menjamin integritas dan amanah pegawai sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik. Integritas dan amanah dapat membantu organisasi untuk menghindari risiko dan mencegah tindakan yang tidak etis atau tidak bermoral,

sehingga memperkuat citra organisasi di mata publik. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami dan memperkuat akhlak, integritas, dan amanah pada karyawan, karena hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara akhlak, amanah, integritas dengan kinerja pegawai, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kontribusi akhlak terhadap kinerja di tempat kerja.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk atau dikenal dengan PT. Telkom merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan sarana dan jasa telekomunikasi dan informasi untuk umum atau masyarakat luas. PT. Telkom pertama kalinya berdiri pada tanggal 23 Oktober 1986, PT. Telkom Regional 1 Sumatera merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan karyawan yang tersebar di seluruh wilayah Sumatera.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di temukan beberapa masalah yang di lakukan pegawai pada kantor PT. Telkom Regional 1 Sumatera perilaku yang menunjukkan peran akhlak dimana pegawai belum memenuhi harapan perusahaan, misalnya kurang Perilaku tidak komunikatif yaitu tidak mau berkomunikasi dengan rekan kerja secara terbuka dan jujur, menyebabkan ketidakpahaman dan masalah di tempat kerja dan Memanfaatkan kelemahan atau kekurangan rekan kerja untuk keuntungan pribadi atau untuk mencapai tujuan mereka sendiri.

Peran amanah juga belum sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan misalnya komunikasi antar pegawai, hal ini yang menyebabkan kurangnya kepercayaan antar pegawai atau antara karyawan dan manajemen dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan menjadi tidak amanah. Ketika kepercayaan rendah, karyawan cenderung merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi.

Peran integritas dimana belum memenuhi harapan perusahaan dimana kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari seorang pegawai yang akan berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja serta, mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dalam bekerja karyawan cenderung kurang memiliki sifat baik yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan. Dalam kasus ini banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tidak memiliki rasa cinta kepada perusahaannya. Padahal karyawan yang baik harus memiliki sifat rasa memiliki terhadap perusahaannya dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Peran kinerja di perusahaan yang cukup tinggi, yang menyebabkan tekanan kinerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan karyawan merasa terdesak untuk mencapai target. Hal ini bisa mendorong tindakan tidak etis untuk mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Peran kepemimpinan dimana ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan pada masing-masing departemen atau divisi, dalam hal kompetensi yang

dimiliki oleh setiap pimpinan dimana kurang memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga minim adanya pemberdayaan dan pengembangan yang berguna bagi bawahannya. Berdasarkan obeservasi yang telah dilakukan, penulis membatasi masalah yang di teliti hanya pada akhlak, amanah, integritas, dan kinerja.

Berdasarkan hasil obeservasi yang telah peneliti temukan terdapat permasalahan yang terjadi di PT. Telkom Regional 1 Sumatera, penulis memiliki jumlah keterbatasan terutama waktu, biaya, dan banyaknya masalah yang ada maka penulis membatasi hanya pada masalah akhlak, amanah, integritas, dan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi secara umum terdapat anggota organisasi atau perusahaan yakni karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas dalam kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah akhlak. Karyawan yang memiliki akhlak yang baik cenderung memiliki sikap amanah dan integritas dalam bekerja. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan jugamempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang bolehdilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya. Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawainya melalui beberapa faktor, yaitu akhlak, kompensasi. keterlibatan kerja, professional, integritas dan amanah (Santika, 2020) dan (Atrijaya, Hatta & Anshar, 2023), Semakin tinggi faktor-faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Oleh karena itu, salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah akhlak, yaitu sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi

perusahaan untuk maju karena adanya berbagai. Tiga permasalahan yang harus dihadapi BUMN belakang ini yaitu nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. Akhlak sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Thohir & Agustian, 2020). Penerapan budaya akhlak tersebut diharapkan menjadi pedoman kerja dan dapat membuat seluruh karyawan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan. Dengan penerapan budaya akhlak, perusahaan akan merasakan adanya nilai dan norma sebagai acuan karyawan dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi akhlak seseorang, yaitu insting, kebiasaan, keinginan atau kemauan keras, lingkungan dan pendidikan (Amarodin, 2022).

Pada dasarnya akhlak seorang anak itu perlu dibina, baik di lingkungan keluarga ataupun di lingkungan pekerjaan. Pembinaan akhlak di perusahaan haruslah dilakukan secara teratur dan terarah agar pegawai dapat mengembangkan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Atrijaya, Hatta, & Anshar, 2023) dan (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara akhlak dengan kinerja.

Akhlak apabila kita lihat secara prakteknya adalah cara kita bersikap, berperilaku dan memperlakukan diri kita sendiri dan pihak lain. Karenanya ada akhlak atau etika kepada pencipta, kepada diri sendiri, tentu juga ada etika kepada

keluarga, etika bermasyarakat, etika berpolitik, etika berbisnis, etika berdagang, etika bertani, etika berprofesi, etika hubungan antarnegara (Sabila, 2020).

Prinsip kerja dalam islam mengenal adanya sifat amanah dalam bekerja. Amanah merupakan sebuah prinsip yang bersifat sebagai hubungan antara sesama manusia, dan sebagai hubungan manusia dengan tuhan. Prinsip amanah merupakan salah satu sifat Nabi Muhammad SAW yang berarti dapat dipercaya. Amanah didefinisikan sebagai beban tugas yang diberikan untuk dilaksanakan. Tugas ini dapat berasal dari manusia ataupun tugas agama (dari Allah atau Rasul). Setiap tugas yang diberikan adalah amanah, artinya tugas tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan perintah. Apabila tugas tidak dilaksanakan akan memiliki konsekuensi, yaitu apabila dilaksanakan akan memperoleh imbalan dan apabila tidak dilaksanakan akan memperoleh sanksi (Agung & Husni, 2017).

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas dan kewajiban. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan, karena harus bisa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya amanah dalam manajemen diartikan sebagai kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan baik dan bertanggung jawab terhadap hasilnya. Amanah merujuk pada kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki amanah yang baik akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agung &

Husni, 2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara amanah dengan kinerja.

Selanjutnya Integritas diartikan sebagai keutuhan, konsistensi, dan kesetiaan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika dalam berperilaku. Sementara itu, integritas merujuk pada kejujuran, ketulusan, dan moralitas yang baik dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki integritas yang baik cenderung tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, melainkan bekerja dengan profesionalisme dan bertanggung jawab. Meningkatkan integritas suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan, dengan integritas karyawan yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dari segi apapun. Karena nilai dari integritas itu sendiri yang mampu membawa sikap seorang karyawan bagaimana cara dia bekerja yang baik dan benar agar perusahaan tempat dia bekerja bisa terus berkembang dan bersaing (Herlina, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manoppo, 2021) & (Yusuf, 2021) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara integritas dengan kinerja.

Integritas sangat berpengaruh penting bagi tiap individu dalam sebuah perusahaan. Integritas yang baik dapat menjadikan sumber daya manusia mampu mengelola potensi dalam diri dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan integritas adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan (Yusuf, 2021).

Akhlahk terhadap amanah di lingkungan kerja, artinya adalah bagaimana perilaku dan moralitas seseorang mempengaruhi bagaimana mereka menghargai dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Akhlahk yang baik akan mendorong individu untuk menjadi jujur, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan dalam menunaikan amanah. Seorang individu dengan akhlahk yang baik akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hasil yang baik, dan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya. Mereka akan memegang teguh nilai-nilai etika, menghindari tindakan merugikan, (Afandi, Faturcohma, & Hidayat, 2021) jadi berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Manurung & Wulandari, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara akhlahk dengan amanah. Jika seseorang memiliki akhlahk yang baik maka dia akan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan kepadanya.

Akhlahk terhadap integritas mengacu pada hubungan antara perilaku dan moralitas seseorang dengan keselarasan dan konsistensi nilai-nilai yang mereka anut. Individu dengan akhlahk yang baik terhadap integritas akan berusaha untuk selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang mereka pegang, tanpa mengorbankan integritas mereka dalam situasi apapun (Prawani & Redjeki, 2013). Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Azzahra & Gumiandari, 2021) menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara akhlahk dengan integritas, karena dengan memiliki akhlahk atau kepribadian yang baik maka integritas dari seorang individu akan baik pula namun sebaliknya jika akhlahk dari seorang individu kurang maka integritas yang ada pada dalam dirinya juga kurang baik.

Akhlak yang baik dan dijalankan melalui amanah, maka akan muncul beberapa pengaruh positif terhadap kinerja. Individu dengan akhlak yang baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam menunaikan amanah dan menjalankan tugas dengan baik. Mereka merasa berkewajiban untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Akhlak yang baik akan membawa dampak positif pada kualitas kerja. Ketika seseorang berpegang teguh pada nilai-nilai etika, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan cermat, teliti, dan memperhatikan detail. Amanah yang dijalankan dengan akhlak yang baik akan membantu membangun kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Mereka tahu bahwa individu tersebut dapat diandalkan dan bertanggung jawab (Larasati, Nawangsari, & Zainal, 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Kasmawati, 2022) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan, dengan akhlak yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas kinerja melalui amanah dan ini akan berdampak positif pada kinerja individu dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Akhlak terhadap kinerja melalui integritas dapat diartikan sebagai bagaimana perilaku dan moralitas seseorang berdampak pada kinerja kerja mereka melalui keselarasan nilai-nilai dan tindakan yang konsisten. Dalam konteks ini, akhlak yang baik berkontribusi pada integritas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, akhlak yang baik dan integritas yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Akhlak yang baik membentuk integritas yang kuat, yang akan membawa dampak

positif pada kualitas kerja, kepercayaan, motivasi, dan etika kerja. Selain itu, akhlak yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, yang mendukung kesuksesan dan perkembangan individu maupun organisasi secara keseluruhan (Mulia, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Aryana & Winoto, 2017) menyatakan bahwa akhlak terhadap kinerja dengan integritas sangat berpengaruh signifikan, karena dengan meningkatnya moralitas antar pegawai tentu kenyamanan dalam bekerja juga meningkat dan kepatuhan pegawai terhadap aturan perusahaan semakin erat sehingga meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan didukung oleh teori di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang di Mediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Sumatera.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi akhlak pegawai belum memenuhi harapan perusahaan, sehingga memerlukan pembinaan, sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.
2. Kondisi amanah juga belum sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan misalnya komunikasi antar pegawai, hal ini yang menyebabkan kurangnya kepercayaan antar pegawai atau antara karyawan

3. Kurangnya komitmen terhadap nilai-nilai Perusahaan masih banyak pegawai yang tidak berkomitmen terhadap nilai-nilai dan prinsip-prinsip perusahaan, yang mencerminkan masalah integritas dan moralitas yang belum berjalan secara efektif.
4. Tekanan kinerja yang berlebihan menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang bisa mendorong perilaku tidak etis atau untuk mencapai hasil yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi akhlak terhadap kinerja pegawai yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun penulis membatasi masalah masalah yang diteliti hanya pada variabel amanah dan integritas sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- b. Apakah akhlak berpengaruh terhadap amanah pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- c. Apakah akhlak berpengaruh terhadap integritas pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?

- d. Apakah amanah berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- e. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- f. Apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui amanah pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?
- g. Apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Amanah berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah akhlak berpengaruh terhadap amanah pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah akhlak berpengaruh terhadap integritas pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera

- f. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui amanah pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat manfaat sebagai berikut:

- a. **Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian

- b. **Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan gambaran serta sebagai referensi selanjutnya khususnya bagi mereka yang ingin memperdalam pengetahuan tentang kontribusi akhlak terhadap kinerja pada pegawai dan sebagai bahan masukan dan sanran yang berguna bagi instansi tentang kontribusi akhlak terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Akhlak

2.1.1.1 Pengertian Akhlak

Akhlak adalah istilah yang berasal dari bahasa Arab, yang dalam bahasa Indonesia sering diartikan sebagai etika atau moral. Akhlak mencakup nilai-nilai, norma, dan prinsip-prinsip yang mengatur perilaku individu dalam berinteraksi dengan orang lain, masyarakat, dan lingkungannya. Akhlak mencerminkan pandangan individu atau kelompok tentang apa yang dianggap benar dan salah, baik dan buruk, serta tindakan atau perilaku yang diharapkan atau dihindari dalam berbagai situasi.

Menurut (Wibowo, 2017) Akhlak adalah keadaan batin seseorang yang menjadi sumber lahirnya perbuatan dimana perbuatan itu lahir dengan mudah tanpa difikirkan terlebih dahulu. Akhlak merupakan tingkah laku manusia bersifat konstan, tidak temporer dan memerlukan pemikiran dan pertimbangan serta dorongan dari luar. Orang yang berakhlak baik akan melakukan kebaikan secara spontan tanpa berfikir. Demikian juga dengan orang yang berakhlak buruk, melakukan keburukan secara spontan tanpa memikirkan akibatnya, baik bagi dirinya maupun orang lain.

Akhlak berasal dari bahasa Arab jama' dari bentuk mufradatnya "khuluqun" yang berarti budi pekerti, perangai, tingkah laku dan tabiat. Sedangkan menurut istilah adalah pengetahuan yang menjelaskan tentang baik dan buruk (benar dan salah), mengatur pergaulan manusia, dan menentukan tujuan akhir dari usaha dan pekerjaannya. (Habibah, 2015).

Akhlak menurut (Amarodin, 2022) menyatakan membentuk orang-orang yang bermoral baik, keras kemauan, sopan dalam berbicara dan perbuatan, mulia dalam tingkah laku dan perangai, bersifat bijaksana, ikhlas, jujur dan suci. Selanjutnya menurut (Suryadarma & Haq, 2015) akhlak adalah upaya menggabungkan dirinya dengan situasi jiwa yang siap memunculkan perbuatan-perbuatan, dan situasi itu harus melekat sedemikian rupa sehingga perbuatan yang muncul darinya tidak bersifat sesaat melainkan menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa akhlak adalah sebagai tingkah laku manusia yang dilakukan dengan sengaja, diawali dari proses latihan yang menjadi kebiasaan, bersumber dari dorongan jiwa untuk melakukan perbuatan dengan mudah tanpa melalui proses pemikiran.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akhlak

(Amarodin, 2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi akhlak secara umum ditentukan oleh dua faktor utama yaitu:

a. Insting (Naluri)

Insting adalah kesanggupan melakukan hal-hal yang kompleks tanpa latihan sebelumnya, terarah pada tujuan yang berarti bagi si subyek, tidak disadari dan berlangsung secara mekanis ahli-ahli psikologi menerangkan barbagai naluri yang ada pada manusia yang menjadi pendorong tingkah lakunya.

b. Kebiasaan

Salah satu faktor penting dalam pembentukan akhlak adalah kebiasaan atau adat-istiadat. Yang dimaksud kebiasaan adalah perbuatan yang selalu diulang-ulang sehingga menjadi mudah dikerjakan.

c. Keinginan atau kemauan keras

Demikianlah seseorang dapat mengerjakan sesuatu yang berat dan hebat memuat pandangan orang lain karena digerakkan oleh kehendak. Dari kehendak itulah menjelma niat yang baik dan yang buruk, sehingga perbuatan atau tingkah laku menjadi baik dan buruk karenanya

d. Lingkungan

Salah satu faktor yang turut menentukan kelakuan seseorang atau suatu masyarakat adalah lingkungan (*milles*) Milleu adalah suatu yang melingkupi suatu tubuh yang hidup. Misalnya lingkungan alam mampu mematahkan atau memnatangkan pertumbuhan bakat yang dibawa oleh seseorang, lingkungan pergaulan mampu mempengaruhi pikiran, sifat, dan tingkah laku.

e. Pendidikan masyarakat

Masyarakat dalam pengertian sederhana adalah kumpulan individu dalam kelompok yang diikat oleh ketentuan negara, kebudayaan, dan agama.

Faktor yang mempengaruhi akhlak yaitu:

Dasar bawaan (keturunan) Ciri khas tersebut diperoleh berdasarkan potensi bawaan. Dengan demikian secara potensi (pembawaan) akan dijumpai adanya perbedaan kepribadian antara seorang. Namanya keluarga pasti memiliki latar belakang yang berbeda tentunya membawa perilaku yang bermacam pula, sehingga keluarga perlu memberikan contoh akhlak baik kepada anak walaupun anak sudah putus sekolah agar anak dapat meniru dan mengaamalkan untuk senantiasa berakhlak mulia.

2.1.1.3 Indikator Akhlak

Indikator akhlak adalah parameter atau tanda-tanda yang digunakan untuk menilai atau mengukur tingkat kebaikan atau keburukan perilaku seseorang dalam hal akhlak atau moralitas. Indikator ini membantu dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi perilaku yang sesuai atau tidak sesuai dengan nilai-nilai moral yang dipegang oleh individu atau masyarakat.

Menurut (Suryadarma & Haq, 2015) Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa akhlak adalah suatu pembawaan dalam diri manusia, yang dapat menimbulkan perbuatan baik, dengan cara yang mudah. Akhlak seperti ini merupakan akhlak baik. Adapun akhlak baik terhadap manusia adalah, belas kasih atau kasih sayang, rasa persaudaraan, memberi nasihat, memberi pertolongan, menahan amarah, sopan santun, suka memaafkan.

Sedangkan akhlak buruk terhadap sesama makhluk adalah mudah marah, iri hati atau dengki, mengadu domba, mengumpat, bersikap congkak, bersifat kikir, berbuat aniaya.

Selanjutnya Menurut (Hasanah, 2013) indikator akhlak yang relevan, seperti kejujuran, keberanian, integritas, tanggung jawab, dan kasih sayang. Sedangkan menurut (Habibah, 2015) adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavioral intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Sedangkan niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh variable sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*).

2.1.2 Amanah

2.1.2.1 Pengertian Amanah

Amanah adalah istilah dalam bahasa Arab yang memiliki makna luas dan penting dalam berbagai konteks, terutama dalam konteks moral, etika, dan nilai-nilai kehidupan. Secara umum, amanah mengacu pada kepercayaan atau tanggung jawab untuk menjaga, melindungi, dan menggunakan sesuatu dengan baik dan benar sesuai dengan kehendak atau harapan pihak yang memberikan kepercayaan tersebut. Dalam konteks etika dan moral, amanah mencerminkan integritas dan kejujuran dalam bertindak, serta ketaatan terhadap nilai-nilai yang dianggap benar dan adil. Seorang individu atau pemimpin yang bertindak dengan amanah dianggap dapat diandalkan, dapat dipercaya, dan menjalankan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya

Amanah adalah sesuatu yang dipercaya, sedangkan amanat adalah pesan, perintah, wejangan. Kata amanah berasal dari bahasa Arab dan berkaitan dengan sifat seseorang yang dapat dipercaya atau sesuatu yang dipercayakan. Jika kita memahami amanat, sudah tentu kita menyadari amanah (Hermawan, Ahmad, & Suhartini, 2020)

Menurut (Widyanti, Setiawan, & Sabyan, 2021) amanah merupakan sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan. Artinya bahwa pihak yang mendapat amanah tidak memiliki hak penguasaan (pemilikan) mutlak atas apa yang diamanahkan.

Secara sosial, amanah mengacu pada prinsip kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dalam berinteraksi dengan orang lain. Seseorang yang dipercaya untuk mengelola atau menjaga sesuatu dianggap memiliki amanah, dan diharapkan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dan tanpa penyalahgunaan. Dalam konteks bisnis, amanah merujuk pada tanggung jawab dan kepercayaan dalam mengelola aset atau kepentingan orang lain, seperti dana atau properti. Seseorang yang ditunjuk sebagai pengelola atau wali amanah diharapkan menjalankan tugasnya dengan penuh integritas dan kejujuran, mengutamakan kepentingan pemilik aset di atas kepentingan pribadi.

Menurut (Amirin, 2007) amanah adalah sesuatu yang dititipkan kepada orang lain, setia, dan dapat dipercaya. Amanah merupakan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk ditunaikan kepada yang

berhak .Selanjutnya (Andika, 2020) mengatakan bahwa istilah amanah adalah suatu kepercayaan yang diberikan kepada orang lain dengan harapan akan mendapatkan ketenangan hati.

Sedangkan menurut (Hermawan et al., 2020) Amanah sebagai suatu nilai kebajikan yang dianut dan dijadikan pedoman dalam individu berperilaku amanah merupakan salah satu konsep penting dalam Islam. Amanah merupakan salah satu sifat dan karakter para nabi, yang diartikan sebagai orang yang memiliki sifat dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab. Selanjutnya menurut (Agung & Husni, 2017) orang yang amanah adalah orang yang mampu menjalankan segala peran dan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di simpulkan amanah merupakan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepada kita yang harus di pegang teguh dengan dan penuh kepercayaan yang di harapkan menjalankan tugasnya dengan integritas dan kejujuran dan mengutamakan kepentingan Bersama dari pada kepentingan pribadi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Amanah

Amanah adalah sebuah konsep dalam berbagai aspek kehidupan yang mencakup kepercayaan, tanggung jawab, dan integritas. Menurut (Agung & Husni). Faktor-faktor yang mempengaruhi amanah dapat bervariasi tergantung pada pada konteksnya yaitu:

1. Beban tugas: Amanah didefinisikan sebagai beban tugas yang diberikan untuk dilaksanakan. Tugas ini dapat berasal dari manusia.

Setiap tugas yang diberikan adalah amanah, artinya tugas tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan perintah. Apabila tugas tidak dilaksanakan akan memiliki konsekuensi, yaitu apabila dilaksanakan akan memperoleh imbalan dan apabila tidak dilaksanakan akan memperoleh sanksi.

2. Kualitas individu: amanah dimaknai sebagai kualitas individu berarti amanah sebagai sifat baik yang harus dimiliki oleh setiap muslim, seperti bertanggung jawab, jujur, melaksanakan janji Amanah dikaitkan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan, dan menjaga tugas hingga selesai.

2.1.2.3 Konsep Amanah

(Agung & Husni, 2017) menunjukkan bahwa orang dipercaya berdasarkan pada tiga hal, yaitu kemampuan, kebajikan, dan integritas yaitu menggali pemahaman masyarakat tentang konsep amanah dan konstruksi instrumen amanah. Pertama, konsep amanah tentunya tidak lepas dari pengaruh sosial dan budaya setempat. Menurut (Afandi, 2021) Integritas merupakan faktor penting dalam menjaga amanah. Seseorang yang memiliki integritas tinggi akan cenderung berperilaku jujur, dapat diandalkan, dan memenuhi janji-janji yang diberikan.

Sedangkan menurut (Andika et al., 2020) Kemampuan dan keahlian seseorang juga dapat mempengaruhi amanah, jika seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dalam suatu bidang, maka mereka lebih dipercaya untuk menangani tanggung jawab dengan baik. Sedangkan menurut (Widyanti et al., 2021). Secara umum, arti

amanah adalah jujur dan benar-benar dapat dipercaya. Dengan kata lain, jika suatu urusan diberikan pada orang yang amanah maka orang tersebut akan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.

Amanah juga dapat didefinisikan sebagai suatu titipan (Al wadiah) untuk dijaga, dilindungi, dan dilaksanakan (Rahman & Shah, 2015). Pengukuran amanah, yaitu: pertama, operasional konsep amanah sangat menentukan bagaimana amanah diukur. Perbedaan definisi operasional menyebabkan pengukuran berbeda.

2.1.2.4 Indikator Amanah

Amanah adalah sifat yang berkembang seiring waktu dan dibangun melalui tindakan yang konsisten. Tidak ada indikator tunggal yang dapat sepenuhnya menentukan tingkat amanah seseorang, tetapi kombinasi dari faktor-faktor ini dapat memberikan gambaran tentang sifat amanah seseorang.

Menurut (Agung & Husni, 2017) indikator dari amanah adalah:

- 1) Bertanggung jawab yaitu melakukan segala tugas dan kewajibannya dengan sungguh sungguh dan saip menanggung segala resikonya.
- 2) Dapat di percaya yaitu mampu menjaga segala hal hal penting yang di berikan atau di sampaikan.
- 3) Jujur yaitu sikap dan perkataan yang dilakukan dengan sebenar benarnya.

2.1.3 Integritas

2.1.3.1 Pengertian Integritas

Integritas adalah prinsip moral dan etika yang mengacu pada kualitas kejujuran, ketulusan, dan keteguhan dalam tindakan, sikap, dan perilaku seseorang. Secara sederhana, integritas berarti konsistensi dan keselarasan antara nilai-nilai yang diyakini dan dipegang teguh oleh individu dengan tindakan dan perilaku yang mereka tunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki integritas dianggap memiliki moralitas yang tinggi dan dapat diandalkan karena mereka cenderung untuk selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini, bahkan dalam situasi sulit atau menghadapi tekanan dari lingkungan sekitar. Mereka menghormati nilai-nilai etika dan norma sosial, dan memiliki prinsip-prinsip yang kuat yang membimbing tindakan mereka.

Menurut (Gea, 2014) kata integritas merujuk pada keterpaduan sinergis berbagai unsur yang memiliki hubungan saling mendukung. Integritas diri bermakna keterpaduan dari berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia. Unsur atau dimensi dasar tersebut menyangkut baik fisik, sosial maupun mental-spiritual (kejiwaan) maka integritas diri merujuk pada keterpaduan sinergis dan saling mendukung antara berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia yang berlangsung secara konsisten dan berkesinambungan.

Sedangkan menurut (Prawani & Redjeki, 2013) Integritas juga telah didefinisikan dengan menekankan konsistensi moral, keutuhan pribadi, atau kejujuran (di dalam bahasan akademik misalnya). Di dalam penelitian di

bidang seleksi karyawan, tes terhadap integritas dilakukan dengan mengukur beberapa variabel yang di antaranya adalah kejujuran dan penalaran moral.

(Gea, 2014) Kata integrity memiliki konotasi etis, dan , perilaku etis berkaitan dengan “*ought*” atau “*ought not*”, bukan hanya “*must*” dan “*must not*”. Oleh karena itu terdapat ukuran-ukuran lain yang terletak di belakang apa yang dituntut hukum atau ukuran-ukuran lain yang lebih mentitikberatkan pada pertimbangan keuntungan. Jadi masalah integritas tidak bisa dibatasi hanya pada hal-hal yang kelihatan saja atau yang dapat diukur dari sudut pandang butir-butir hukum. Perilaku yang dapat diamati dan dianggap sesuai dengan aturan atau hukum, belum tentu juga etis. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab.

Menurut (Mukaromah, 2018) keempat unsur tersebut diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal Integrasi juga berimplikasi pada pengenalan Sang Pencipta, selanjutnya menyebabkan bertambahnya iman dan produk dari iman adalah kemuliaan akhlak. Kemuliaan akhlak ini merupakan tujuan dari pendidikan yang sesungguhnya.

(Mahmuddin & Nur, 2020) menyatakan bahwa teori integrasi adalah sebuah teori pembelajaran bahasa Arab yang menyebutkan bahwa bahasa adalah satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan bukan cabang-cabang yang terpisah. Selanjutnya menurut (Gea, 2014) integritas adalah sesuatu

yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi. Kepemilikan integritas hanya bisa dikatakan kepada individu, bukan kepada keluarga, orangtua atau saudara. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa integritas adalah atribut yang sangat dihargai dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam kepemimpinan, dalam hubungan personal, dan dalam masyarakat secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menjalankan nilai-nilai moral dan etika dalam segala tindakan dan keputusan, membentuk landasan yang kokoh bagi kepercayaan dan rasa hormat dari orang lain.

2.1.3.2 Konsep Konsep Integritas

Konsep integritas mengacu pada kualitas moral dan etika seseorang atau kelompok dalam berperilaku konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diakui secara sosial. Integritas melibatkan kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, dan kesetiaan terhadap nilai-nilai etika yang dipegang. Berikut adalah beberapa poin penting terkait konsep integritas:

Menurut (Prawani & Redjeki, 2013) yaitu :

- a. Konsisten, integritas menuntut konsistensi dalam perilaku. Seseorang dengan integritas akan tetap setia pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip mereka, tanpa mengubah pandangan mereka hanya karena tekanan atau kesempatan.

- b. Mematuhi peraturan dan etika berorganisasi, integritas mencakup kesadaran akan nilai-nilai etika dan kepatuhan terhadap standar moral yang diakui oleh masyarakat.
- c. Kesetiaan pada nilai-nilai integritas mencakup kesetiaan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral yang dipegang. Individu yang memiliki integritas akan mempertahankan keyakinan mereka tanpa mengorbankan prinsip demi keuntungan pribadi.

Menurut (Kamsina, 2020) konsep integritas pada *Executive Brain Assessment* diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) dimensi yaitu kejujuran, konsistensi, dan keberanian yaitu: kejujuran, konsistensi dan keberanian. Kejujuran (*honesty*) adalah dimensi potensi integritas yang menunjukkan aspek komponen integritas pada kesadaran kebenaran dalam sikap kejujuran, yang terdiri dari aspek empati (*empathy*), tidak mudah untuk menuduh orang lain bersalah (*lack of blame*) dan rendah hati (*humility*). Konsistensi (*concistency*) adalah dimensi potensi integritas yang menunjukkan komponen integritas pada konsistensi dalam perbuatan, yang terdiri dari aspek pengendalian emosi (*emotional mastery*), akuntabel (*accountability*), dan fokus menyeluruh (*focus on the whole*)

Menurut (Herlina, 2022) Beberapa faktor yang membuat integritas begitu penting:

- a. Dapat membina kepercayaan.
- b. Dapat menghasilkan nilai pengaruh yang tinggi.
- c. Dapat memudahkan standar yang tinggi.

- d. Menghasilkan reputasi yang kuat, bukan hanya citra.
- e. Dapat menghayati sendiri sebelum memimpin yang lain.
- f. Bukan hanya cerdas akan tetapi menjadi seorang pemimpin yang dapat dipercaya.
- g. Prestasi yang dicapai dengan susah payah.

2.1.3.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Integritas

Integritas atau moralitas adalah kemampuan seseorang untuk mempertahankan dan mengamalkan standar moral yang tinggi dalam tindakan dan perilaku mereka. Faktor faktor yang mempengaruhi integritas (Salsabila, 2020) meliputi:

1. Nilai dan keyakinan pribadi: Nilai-nilai dan keyakinan pribadi tentang apa yang benar dan salah sangat memengaruhi integritas seseorang. Individu yang memiliki dasar moral yang kuat cenderung lebih konsisten dalam menjalani prinsip-prinsip etika.
2. Kejujuran dan transparansi: Kejujuran dalam berbicara dan bertindak adalah elemen penting dari integritas. Orang yang berbicara jujur dan terbuka tentang situasi dapat membangun kepercayaan dengan orang lain.

2.1.3.4 Indikator Integritas

Indikator integritas adalah tanda atau parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat kejujuran, konsistensi, dan kesetiaan seseorang atau kelompok terhadap nilai-nilai etika yang dipegang. Indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana individu atau entitas tersebut mampu menjalankan prinsip-prinsip moral secara konsisten dan dapat diandalkan

dalam berbagai situasi. Menurut (Manoppo et al., 2021) indikator integritas ini meliputi: Kejujuran, Keberanian, Sikap bijaksana dan Tanggung Jawab.

Selanjutnya menurut (Yulianti, Rasuli, & Oktari, 2020) dengan indikator sebagai berikut: Sikap jujur, Berani, Bijaksana dan Tanggung jawab terhadap profesi. Menurut (Prihartono, Theresia, & Mayangsari, 2018) Dimensi yang menjadi pengukuran integritas adalah jujur, bertanggung jawab, mematuhi peraturan/hukum/kode etik dan menghormati dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sehingga dalam hal ini kinerja pengurus

organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, disebabkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pengurus organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Dina, Yohanda, Fitri, Hakiki, & Sukatin, 2022) kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (job performance). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata "*toperform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa "kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi". Selanjutnya menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan noprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Ginting, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai

oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Yani & Istiqomah, 2016) kinerja yaitu perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan, indikator yang digunakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, kinerja dapat bersifat profit-oriented atau non-profit oriented, tergantung pada jenis organisasi yang dinilai. Indikator-indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan akan pengawasan digunakan untuk menilai kinerja seseorang atau kelompok dalam peranannya di perusahaan. Jadi, secara umum, kinerja mencakup penilaian terhadap hasil kerja, prestasi, atau pencapaian yang mencerminkan sejauh mana individu atau organisasi mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan

membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

a) Akhlak

Akhlak atau etika adalah serangkaian nilai, norma, dan perilaku etis yang dimiliki dan ditunjukkan oleh individu di tempat kerja. Penting bagi manajemen perusahaan untuk mendorong dan memperhatikan etika kerja yang baik di tempat kerja. Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Atrijaya et al., 2023). Menemukan bahwa akhlak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

b) Amanah

Pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dan penting dalam lingkungan kerja. Amanah mencerminkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau manajemen kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Agung & Husni, 2017) menemukan bahwa amanah berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja

c) Integritas

Integritas yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang berintegritas tinggi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang etis dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan

reputasi organisasi di mata masyarakat. Sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Manoppo et al., 2021) dan (Yusuf, 2021) menemukan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat atau menilai tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai.

Menurut (Sunyoto, 2012) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

Indikator kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017), yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab. Kemampuan bekerjasama

dan inisiatif. Selanjutnya, Salim dan Woodward dalam (Ratminto & Winarsih, 2015) , mengemukakan indikator kinerja antara lain: economy atau ekonomis, effectiveness atau efektivitas, dan equity atau keadilan.. Selanjutnya, indikator kinerja menurut (Kasmir, 2016), yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya dan pengawasan.

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Akhlah atau etika adalah serangkaian nilai, norma, dan perilaku etis yang dimiliki dan ditunjukkan oleh individu di tempat kerja. Penting bagi manajemen perusahaan untuk mendorong dan memperhatikan etika kerja yang baik di tempat kerja. Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Atrijaya et al., 2023). Menemukan bahwa akhlak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dan penting dalam lingkungan kerja. Amanah mencerminkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau manajemen kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Agung & Husni, 2017) menemukan bahwa amanah berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja

Integritas yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang berintegritas tinggi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang etis dan

mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi organisasi di mata masyarakat. Sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Manoppo et al., 2021) dan (Yusuf, 2021) menemukan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

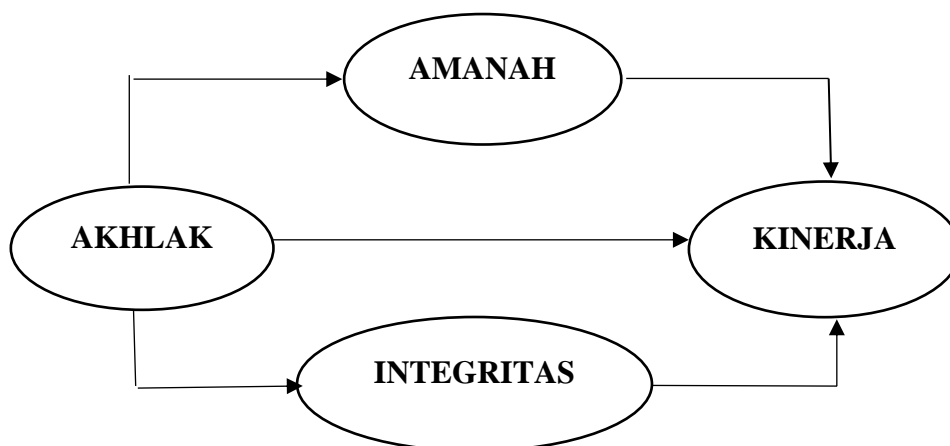
Akhlaq yang baik berperan penting dalam membentuk karakter dan reputasi individu sebagai seseorang yang dapat dipercaya dan memiliki integritas yang tinggi. Hal ini dibuktikan oleh peneliti terdahulu yaitu (Mulia, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa akhlaq berpengaruh terhadap integritas.

Akhlaq memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap amanah. Amanah merujuk pada kepercayaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau wewenang dengan penuh kejujuran, ketulusan, dan integritas. Secara keseluruhan, akhlaq yang baik sangat penting dalam menjalankan amanah dengan baik.

Akhlaq yang baik dan integritas yang tinggi merupakan komponen kunci dalam membangun kinerja yang lebih baik dan menjalin hubungan profesional yang saling menguntungkan di lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Prastowo & Suhariadi, 2023) yang mendapatkan bahwa akhlaq berpengaruh terhadap kinerja melalui amanah.

Akhlaq yang baik mencerminkan integritas individu dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, menjadikannya kualitas yang penting dalam lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Sesuai dengan peneliti terdahulu yaitu (Prastowo & Suhariadi, 2023) dan (Yusuf, 2021) mendapatkan bahwa akhlaq

berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas. Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau tanggapan dasar adalah jawaban sementara yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya”. Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis yaitu:

H1 : H0 : Tidak ada pengaruh akhlak terhadap kinerja pada pegawai

PT.Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha: Adanya pengaruh akhlak terhadap kinerja pada pegawai PT.

Telkom Regional 1 Sumatera

H2 : H0 : Tidak ada pengaruh amanah terhadap kinerja pada pegawai PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh Amanah terhadap kinerja pada pegawai

PT.Telkom Regional 1 Sumatera.

H3 : H0 : Tidak adanya pengaruh Integritas terhadap kinerja pada

pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh integritas terhadap kinerja pada pegawai PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

H4 : H0 : Tidak adanya pengaruh akhlak terhadap integritas pada PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh penagruh akhlak terhadap integritas pada PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

H5 : H0 : Tidak adanya pengaruh akhlak terhadap amanah pada PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh akhlak terhadap amanah pada PT.

TelkomRegional 1 Sumatera.

H6 : H0 : Tidak adanya pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui amanah

pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui amanah pada PT.

Telkom Regional 1 Sumatera.

H7 : H0 : Tidak adanya pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui

integritas pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

Ha : Ada pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui integritas pada

PT. Telkom Regional 1 Sumatera

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka- angka dan dianalisa dengan menggunakan prosedur statistic .

Menurut sugiyono (2017, hal 57) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut sugiyono (2017, hal 13) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu akhlak, amanah, integritas, dan kinerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir	Skala
1.	Akhlak (X1)	Orang yang bermoral baik, sopan dalam berbicara dan perbuatan, mulia dalam tingkah laku dan perangai, bersifat bijaksana, Ikhlas dan jujur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sopan santun 2. Keberanian 3. Integritas 4. Keadilan 	<p>1,2,3</p> <p>4,5</p> <p>6,7, 8,9,10</p>	<i>likert</i>
2.	Amanah (Z1)	Amanah merupakan sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Dapat dipercaya 3. Jujur 	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10</p>	<i>likert</i>
3.	Integritas (Z2)	Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan pada umumnya dipahami dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bijaksana 2. Transparansi 3. Kepatuhan terhadap Standar Etika 	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8</p>	<i>likert</i>

		kaitannya dengan etika dan moral	4. Ketaatan pada Hukum dan Peraturan:	9,10	
4.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	<i>likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Regional 1 Sumatera yang beralamat di Jl. Prof. H.M. Yamin SH No. 2 Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama juni 2023 hingga selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Rencana Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2023											
		Juni			Juli			Agustus			September		
1	Penelitian Pendahuluan	■											
2	Pengumpulan bahan & referensi			■	■	■	■						
3	Proposal Penelitian			■	■	■	■	■	■	■			
4	Penulisan Skripsi			■	■	■	■	■	■	■			
5	Pembahasan			■	■	■	■	■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi			■	■	■	■	■	■	■			
7	Sidang Meja Hijau										■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2013, hal 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteritas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah keseluruhan pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera sebanyak 128 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut sugiyono (2013, hal 81) Sampel adalah sebagian dari populasi yang ditinjau dari jumlah dan komposisinya. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Sumber (Juliandi, 2015, hal 59)

Keterangan :

n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 E = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di PT. Telkom Regional 1 Sumatera adalah sebagai berikut:

Populasi: (N) = 128 orang dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10% (0,1)

maka jumlah sampel (n) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128 \cdot 0,1^2}$$

n : 56,14

Jadi, jumlah keseluruhan sampel dari penelitian ini dibulatkan menjadi 56 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan menurut (Juliandi et al., 2015). ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara / *Interview*

Menurut (Juliandi et al., 2015) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT.Telkom Regional 1 Sumatera dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Studi Dokumentasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) studi dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

3. Kuisisioner/Angket

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden

penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate multivariate (Ghozali dan latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan

reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis. Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.7 Analisa *Outer Model*

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *cronbach Alpha*, dan *composite Reliability*.

3.8 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

- 1) *Convergent Validity* adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah indikator berkorelasi positif terhadap indikator lain pada konstruk yang sama. Nilai *convergen validity* dapat dilihat melalui *loading faktor* pada variable endogen dan eksogen. Nilai yang di rekomendasikan untuk *convergen validity* adalah $> 0,7$ pada model penelitian penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Musyaffi et al., 2022). Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru di kembangkan atau penelitian pertama, nilai *loading faktor* dapat ditoleransi pada 0,5 (Wati, 2018 dalam Musyaffi et al ., 2022).

- 2) *Discriminant Validity* merupakan nilai dari *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait deskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Menurut (Musyaffi et al.,2022) cara mengetahui memadainya suatu deskriminan dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain. Untuk indikator- indikator yang baru dikembangkan dan belum teruji, maka disarankan menggunakan nilai AVE minimal 0,5 (Rivard dan Huff, 1998, Honlon, 2002, dalam Santosa, 2018).

3.9 Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasilpenelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*.

- 1) *Cronbach Alpha* merupakan penilaian terhadap reabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach Alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang di harapkan 0,7 tetapi nilai minimal dari pengujian ini adalah 0,6 untuk seluruh konstruk yang ada dalam penelitian (Wati,2018 dalam Musyaffi et al., 2022).
- 2) *Composite Reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai reliabilitas

sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *Composite Reliability* diharapkan minimal 0,7 . Nilai *Composite Reliability* di atas 0.8 maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (Wati, 2018 dalam Musyaffi et al., 2022).

3.10 Analisis Inner Model

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain F-Square dan R-Square.

1. R-Square

Menurut (Musyaffi et al., 2022) *R-square* merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria yakni *R square* sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya morderat, dan 0,19 artinya lemah.

2. F-Square

Menurut (Musyaffi et al., 2022) *F-square* merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan *R square* pada konstruk endogen. perubahan nilai *R square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk endogen yang terkait dengan

keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai *F square* kategori kecil yakni 0,02 kategori menengah yakni 0,15 dan kategori besar yakni 0,35.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediiasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak

signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Yaitu misalnya total langsung X1 terhadap Y, pengaruh total X1 terhadap Z1, pengaruh total X1 terhadap Z2, pengaruh total Z1 terhadap Y, pengaruh total Z2 terhadap Y, maka otomatis nilai pengaruh total sama dengan pengaruh langsungnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Regional 1 Sumatera. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel akhlak (X), 10 pernyataan untuk variabel amanah (Z1), dan 10 pernyataan untuk variabel integritas (Z2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera yang berjumlah 56 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (67,9%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (32,1%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menandakan PT Telkom Regional 1 Sumatera membutuhkan kemampuan dalam penyelesaian tugas yang baik. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, seorang pria dapat dikatakan lebih cepat dibandingkan wanita. Namun, kecintaan para pria dalam dunia kerja juga sangat tinggi, mengingat profesinya sebagai kepala keluarga.

4.1.2.2 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	4	7.1	7.1	7.1
	Diploma	8	14.3	14.3	21.4
	Sarjana	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 44 (78,6%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana, 8 (14,3%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma, dan 4 (7,1%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan Sarjana sekarang ini adalah standar pendidikan terendah. Semua lowongan sekarang menggunakan standar minimal ijazah sarjana atau setidaknya diploma dan itupun sebagian besar dari mereka malah belum mendapatkan pekerjaan alias menganggur.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	7	12.5	12.5	12.5
	5-10 Tahun	39	69.6	69.6	82.1
	> 10 Tahun	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (69,6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 10 (17,9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 10 Tahun, dan 7 (12,5%) orang yang bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun. Hal ini menandakan bahwasanya PT. Telkom Regional 1 Sumatera memiliki tenaga kerja senior yang sudah berpengalaman.

4.1.2.4 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	10	17.9	17.9	17.9
	30-40 Tahun	27	48.2	48.2	66.1
	> 40 Tahun	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (48,2%) orang yang berusia 30-40 tahun, 19 (33,9%) orang yang berusia di atas 40 tahun, dan 10 (17,9%) orang yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera yang berusia 30-40 tahun.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Adapun identitas responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	51	91.1	91.1	91.1
	Belum menikah	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (91,1%) orang pegawai yang sudah menikah, dan 5 (8,9%) orang pegawai yang belum menikah. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera sudah menikah.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	62,5	18	32,1	3	5,4	0	0	0	0	56	100
2	35	62,5	19	33,9	2	3,6	0	0	0	0	56	100
3	36	64,3	15	26,8	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100
4	32	57,1	18	32,1	6	10,7	0	0	0	0	56	100
5	31	55,4	20	35,7	4	7,1	1	1,8	0	0	56	100
6	31	55,4	20	35,7	4	7,1	1	1,8	0	0	56	100
7	35	62,5	14	25	5	8,9	2	3,6	0	0	56	100
8	29	51,8	20	35,7	6	10,7	1	1,8	0	0	56	100
9	36	64,3	15	26,8	5	8,9	0	0	0	0	56	100
10	34	60,7	18	32,1	2	3,6	2	3,6	0	0	56	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4.7 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.
- 2) Jawaban responden tentang mampu memberikan solusi berkualitas tinggi untuk masalah yang kompleks mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.

- 3) Jawaban responden tentang pekerjaan selalu memenuhi harapan dalam hal kualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden tentang secara konsisten mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai dan sesuai target mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 5) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target kuantitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,4%.
- 6) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,4%.
- 7) Jawaban responden tentang secara konsisten menghormati batas waktu dan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.
- 8) Jawaban responden tentang selalu hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,8%.
- 9) Jawaban responden tentang konsisten memberikan kontribusi yang efektif yang berdampak positif pada tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.

- 10) Jawaban responden tentang mampu menghasilkan pekerjaan yang efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,7%.

4.1.3.2 Variabel Akhlak (X)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel akhlak sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Akhlak

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	66,1	17	30,4	2	3,6	0	0	0	0	56	100
2	37	66,1	13	23,2	3	5,4	3	5,4	0	0	56	100
3	31	55,4	20	35,7	3	5,4	2	3,6	0	0	56	100
4	38	67,9	14	25	4	7,1	0	0	0	0	56	100
5	30	53,6	21	37,5	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100
6	32	57,1	19	33,9	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100
7	30	53,6	22	39,3	3	5,4	1	1,8	0	0	56	100
8	32	57,1	19	33,9	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100
9	30	53,6	22	39,3	3	5,4	1	1,8	0	0	56	100
10	32	57,1	19	33,9	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel akhlak bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang bersikap sopan dan menghormati rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,1%.

- 2) Jawaban responden tentang konsisten menunjukkan sikap sopan yang luar biasa kepada semua orang yang berinteraksi dengannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,1%.
- 3) Jawaban responden tentang sikap sopan dan ramah saya selalu terlihat dalam interaksi sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,4%.
- 4) Jawaban responden tentang memiliki keberanian untuk mengatasi tantangan dan situasi yang menantang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,9%.
- 5) Jawaban responden tentang menunjukkan keberanian mengambil risiko yang perlu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,6%.
- 6) Jawaban responden tentang berperilaku dengan integritas tinggi dalam segala aspek pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 7) Jawaban responden tentang memiliki integritas yang tak tergoyahkan dalam semua situasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,6%.
- 8) Jawaban responden tentang keadilan merupakan nilai yang di pegang dan tercermin dalam tindakan sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

- 9) Jawaban responden tentang memastikan bahwa tindakan dan keputusannya adil bagi semua pihak yang terlibat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,6%
- 10) Jawaban responden tentang tindakan keadilan selalu diutamakan dalam segala situasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

4.1.3.3 Variabel Amanah (Z1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel amanah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Amanah

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	60,7	19	33,9	3	5,4	0	0	0	0	56	100
2	37	66,1	18	32,1	1	1,8	0	0	0	0	56	100
3	36	64,3	15	26,8	2	3,6	3	5,4	0	0	56	100
4	31	55,4	19	33,9	6	10,7	0	0	0	0	56	100
5	29	51,8	23	41,1	4	7,1	0	0	0	0	56	100
6	34	60,7	18	32,1	4	7,1	0	0	0	0	56	100
7	37	66,1	18	32,1	1	1,8	0	0	0	0	56	100
8	35	62,5	15	26,8	2	3,6	4	7,1	0	0	56	100
9	31	55,4	19	33,9	6	10,7	0	0	0	0	56	100
10	31	55,4	22	39,3	3	5,4	0	0	0	0	56	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel amanah bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,7%.
- 2) Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,1%.
- 3) Jawaban responden tentang menunjukkan komitmen terhadap tugas-tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden tentang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tanggung jawab penuh mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,4%.
- 5) Jawaban responden tentang berbicara jujur dan terbuka dalam interaksi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,8%.
- 6) Jawaban responden tentang memberikan kesan bahwa dapat dipercaya dalam segala situasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,7%.
- 7) Jawaban responden tentang ketika berjanji, yakin janji tersebut akan ditepati mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,1%.
- 8) Jawaban responden tentang berperilaku dengan jujur, tanpa terkecuali mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.

- 9) Jawaban responden tentang senantiasa mengakui kesalahan dan tidak takut untuk mengakui jika ada masalah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,4%.
- 10) Jawaban responden tentang jujur merupakan nilai yang sangat di junjung tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,4%.

4.1.3.4 Variabel Integritas (Z2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel integritas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Integritas

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	62,5	19	33,9	2	3,6	0	0	0	0	56	100
2	35	62,5	16	28,6	1	1,8	4	7,1	0	0	56	100
3	37	66,1	10	17,9	4	7,1	5	8,9	0	0	56	100
4	29	51,8	23	41,1	1	1,8	3	5,4	0	0	56	100
5	36	64,3	17	30,4	3	5,4	0	0	0	0	56	100
6	36	64,3	18	32,1	2	3,6	0	0	0	0	56	100
7	34	60,7	19	33,9	2	3,6	1	1,8	0	0	56	100
8	27	48,2	26	46,4	3	5,4	0	0	0	0	56	100
9	34	60,7	19	33,9	2	3,6	1	1,8	0	0	56	100
10	27	48,2	26	46,4	3	5,4	0	0	0	0	56	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

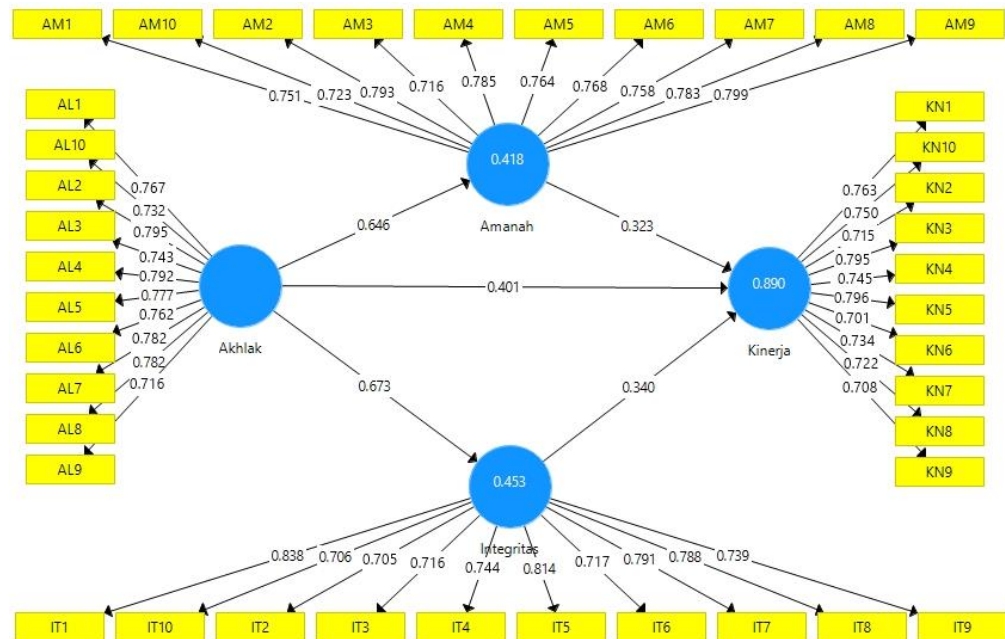
Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel integritas bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang konsisten membuat keputusan yang mendukung tujuan jangka panjang perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.
- 2) Jawaban responden tentang mampu menggunakan pertimbangan yang baik dalam menghadapi situasi yang kompleks mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.
- 3) Jawaban responden tentang menjunjung tinggi nilai-nilai kebijaksanaan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,1%.
- 4) Jawaban responden tentang terbuka berbagi informasi yang relevan kepada kolega dan pihak terkait mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,8%.
- 5) Jawaban responden tentang PT. Telkom Regional 1 Sumatera secara jelas mengkomunikasikan tujuan, kebijakan, dan perkembangan kepada seluruh pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
- 6) Jawaban responden tentang bersedia memberikan penjelasan yang jelas mengenai keputusan atau tindakan yang diambil mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
- 7) Jawaban responden tentang mengutamakan perilaku yang sesuai dengan standar etika perusahaan dalam interaksi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,7%.

- 8) Jawaban responden tentang secara aktif mencari informasi tentang kode etik dan menerapkannya dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%.
- 9) Jawaban responden tentang memahami dan mengikuti semua hukum dan peraturan yang berlaku dalam lingkup pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,7%.
- 10) Jawaban responden tentang tidak ragu-ragu untuk melaporkan pelanggaran hukum atau peraturan yang saya temui dalam lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%.

4.2 Analisis *Outer Model*

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *cronbach Alpha*, dan *composite Reliability*.



Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan convergent validity dan discriminant validity.

4.2.1.1 Convergent Validity

Nilai yang di rekomendasikan untuk *convergen validity* adalah $> 0,7$ pada model penelitian penelitian yang relative sudah banyak diteliti. Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru di kembangkan atau penelitian pertama, nilai *loading factor* dapat ditoleransi pada 0,5 (Wati, 2018 dalam Musyaffi et al., 2022). Dalam penelitian ini batas *loading factor*

yang digunakan sebesar 0.7. Untuk mengetahui *convergent validity* pada indikator konstruk yang terdapat pada masing-masing variabel dapat dikemukakan hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini :

	Akhlak	Amanah	Integritas	Kinerja
AL1	0,767			
AL10	0,732			
AL2	0,795			
AL3	0,743			
AL4	0,792			
AL5	0,777			
AL6	0,762			
AL7	0,782			
AL8	0,782			
AL9	0,716			
AM1		0,751		
AM10		0,723		
AM2		0,793		
AM3		0,716		
AM4		0,785		
AM5		0,764		
AM6		0,768		
AM7		0,758		
AM8		0,783		
AM9		0,799		
IT1			0,838	
IT10			0,706	
IT2			0,705	
IT3			0,716	
IT4			0,744	
IT5			0,814	
IT6			0,717	
IT7			0,791	
IT8			0,788	
IT9			0,739	
KN1				0,763
KN10				0,750
KN2				0,715
KN3				0,795
KN4				0,745
KN5				0,796
KN6				0,701
KN7				0,734
KN8				0,722
KN9				0,708

Tabel 4.11 Outer Loading

Berdasarkan Tabel 4.11. di atas hal ini menunjukkan dari hasil uji validitas melalui *PLS Algorithm* terhadap indikator-indikator konstruk pada

masing-masing variabel memperlihatkan bahwa pada variabel akhlak (X), amanah (Z1), integritas (Z2), dan kinerja (Y) dimana keseluruhan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi *convergent validity*. Maka dengan demikian seluruh indikator pertanyaan dalam kategori valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Menurut (Musyaffi et al.,2022) cara mengetahui memadainya suatu deskriminan dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain. Untuk indikator- indikator yang baru dikembangkan dan belum teruji, maka disarankan menggunakan nilai AVE minimal 0,5 (Rivard dan Huff, 1998, Honlon, 2002, dalam Santosa, 2018). Adapun hasil analisis data terhadap nilai *Fornell-Larcker* dalam menguji *discriminant validity* dapat dikemukakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut.

Tabel 4.12 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Akhlak	0,504
Amanah	0,539
Integritas	0,578
Kinerja	0,544

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap masing-masing variable dalam indikator konstruk terlihat bahwa nilai AVE untuk variabel Akhlak (X1) sebesar 0,504, Amanah (Z1) sebesar 0,539, Integritas (Z2) sebesar 0,578

dan kinerja (Y) sebesar 0,544. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya bahwa jika nilai AVE > dari 0,5 maka keseluruhan variabel pada indikator konstruk dalam kategori valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dan Composite Reliability.

4.2.2.1 Cronbach Alpha

Nilai *Cronbach Alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang di harapkan 0,7 nilai minimal dari pengujian ini adalah 0,6 untuk seluruh konstruk yang ada dalam penelitian (Wati,2018 dalam Musyaffi et al., 2022). Berdasarkan hasil analisis data dengan melihat nilai *croanbach's alpha* dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

Tabel 4.13 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Akhlak	0,716
Amanah	0,726
Integritas	0,870
Kinerja	0,779

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Croanbach's Alpha* pada masing-masing variabel konstruk dalam kategori reliabel, hal disebabkan karena nilai *Croanbach's Alpha* > 0,7. Seperti variabel Akhlak (X1) dimana nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,716,

variabel Amanah (Z1) nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,726, variabel Integritas (Z2) nilai nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,870, dan variabel Kinerja (Y) nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,779.

4.2.2.2 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas dari indikator pada suatu variabel. (wati, 2018 dalam Musyaffi et al., 2022) Nilai *Composite Reliability* diharapkan minimal 0,7, nilai *Composite Reliability* di atas 0.8 maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reabilitas yang tinggi. Adapun hasil analisis terhadap nilai *composite reliability* dapat dikemukakan pada table di bawah ini :

Tabel 4.14 Composite Reliability

	Composite Reliability
Akhlaq	0,792
Amanah	0,766
Integritas	0,897
Kinerja	0,714

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan Table 4.14 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Composite Reliability* (CR) pada seluruh variabel konstruk dalam kategori reliable, ini didasarkan pada nilai *Composite Reliability* > 0,7. Hal ini terlihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel, seperti variabel Akhlak (X1) sebesar 0,792, variabel Amanah (Z1) sebesar 0,766, variabel Integritas (Z2) sebesar 0,897, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,714.

4.3 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model struktural menggunakan pengujian antarlain F-Square dan R-Square. Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.3.1 *R-Square*

Menurut (Musyaffi et al., 2022) nilai *R square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria yakni *R square* sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya morderat, dan 0,19 artinya lemah. Hal ini menjelaskan semakin tinggi nilai berarti semakin baik pengaruh konstruknya.

Tabel 4.15 *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Amanah	0,418	0,407
Integritas	0,453	0,443
Kinerja	0,890	0,884

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.15 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* jalur I = 0.884 Artinya kemampuan variabel X yaitu akhlak dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 88,4% dengan demikian model tergolong substansial (kuat). *R-Square Adjusted* jalur II = 0.407 Artinya kemampuan variabel X yaitu akhlak dalam menjelaskan Z1 (amanah) adalah sebesar 40,7% dengan demikian model tergolong lemah (buruk). *R-Square Adjusted* jalur III = 0.443 Artinya kemampuan variabel X yaitu akhlak dalam

menjelaskan Z2 (integritas) adalah sebesar 44,3% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

4.3.2 *F-Square*

Menurut (Musyaffi et al., 2022) *F-square* merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan *R square* pada konstruk endogen. perubahan nilai *R square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk endogen yang terkait dengan keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai *F square* kategori kecil yakni 0,02 kategori menengah yakni 0,15 dan kategori besar yakni 0,35. Hal ini menjelaskan semakin tinggi nilai berarti semakin baik pengaruh konstraknya.

Tabel 4.16 F-Square

	Akhlak	Amanah	Integritas	Kinerja
Akhlak		0,717	0,828	0,726
Amanah				0,408
Integritas				0,425
Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X (akhlak) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,726, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (akhlak) terhadap Z1 (amanah) memiliki nilai = 0,717, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X (akhlak) terhadap Z2 (integritas) memiliki nilai = 0,828, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

- 4) Variabel Z1 (amanah) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,4082 , maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z2 (integritas) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,425, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17 *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah	0,646	0,691	0,071	9,042	0,000
Akhlak -> Integritas	0,673	0,710	0,063	10,682	0,000
Akhlak -> Kinerja	0,401	0,389	0,133	3,010	0,003
Amanah -> Kinerja	0,323	0,335	0,125	2,576	0,010
Integritas -> Kinerja	0,340	0,325	0,126	2,691	0,007

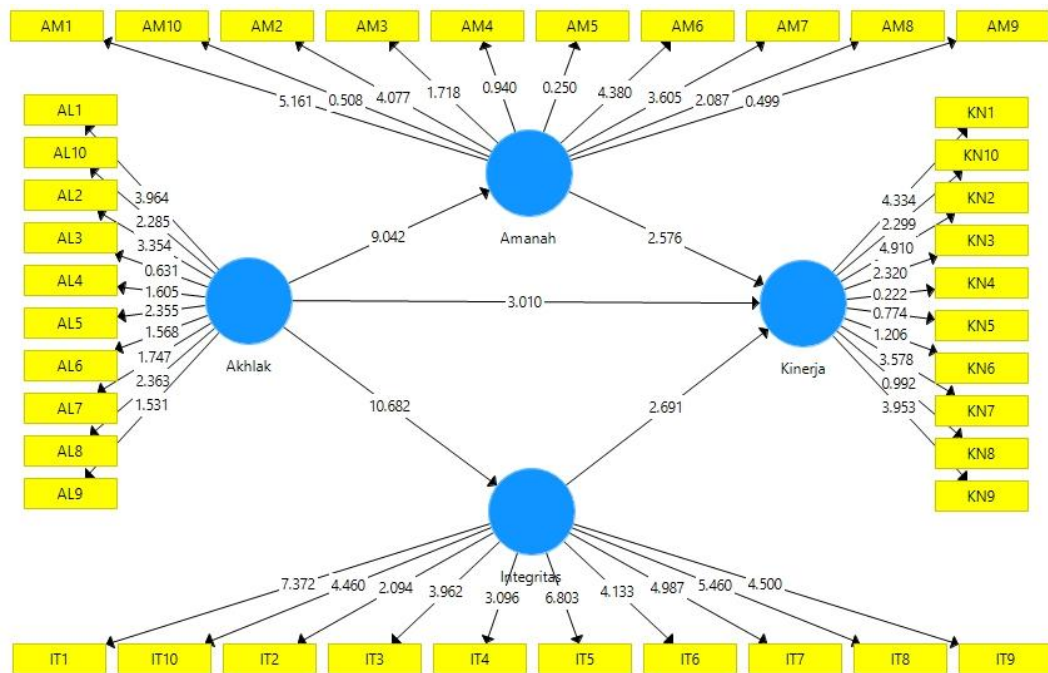
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,010$ dan $P-Value = 0.003 < 0.05$ artinya, pengaruh X (akhlak) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.
- 2) X terhadap Z1 : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 9,042$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (akhlak) terhadap Y (amanah)

adalah positif dan signifikan.

- 3) X terhadap Z2 : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 10,682$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (akhlak) terhadap Y (integritas) adalah positif dan signifikan.
- 4) Z1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,576$ dan $P-Value = 0.010 < 0.05$ artinya, pengaruh X (amanah) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,691$ dan $P-Value = 0.007 < 0.05$ artinya, pengaruh Z2 (integritas) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

4.4.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.18 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah -> Kinerja	0,209	0,232	0,092	2,263	0,024
Akhlak -> Integritas -> Kinerja	0,229	0,229	0,089	2,563	0,011

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.18 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung akhlak (X) -> amanah (Z1) -> kinerja (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,263, dengan *P-Values* 0.024 < 0.05 (signifikan), maka Z1 (amanah) memediasi pengaruh X (akhlak)

terhadap Y (kinerja).

- 2) Pengaruh tidak langsung akhlak (X) -> integritas (Z2) -> kinerja (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,563, dengan $P-Values$ $0.011 < 0.05$ (signifikan), maka Z2 (integritas) memediasi pengaruh X (akhlak) terhadap Y (kinerja).

4.4.3 Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Jadi pengaruh keseluruhan merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung di bawah ini adalah tabel dari *Total Effect*.

Tabel 4.19 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah	0,646	0,691	0,071	9,042	0,000
Akhlak -> Integritas	0,673	0,710	0,063	10,682	0,000
Akhlak -> Kinerja	0,839	0,850	0,052	16,265	0,000
Amanah -> Kinerja	0,323	0,335	0,125	2,576	0,010
Integritas -> Kinerja	0,340	0,325	0,126	2,691	0,007

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X (akhlak) dan Y (kinerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 16,265 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X (akhlak) dan Z1 (amanah) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 9,042 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X (akhlak) dan Z2 (integritas) nilai

$TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 10,682 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

- 4) *Total effect* untuk hubungan Z1 (amanah) dan Y (kinerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,576 dengan $P-Values$ $0.010 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z2 (integritas) dan Y (kinerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,691 dengan $P-Values$ $0,007 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.5 Pembahasan

Hasil temuan dari penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengetahui hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap kinerja, X terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,010$ dan $P-Values$ 0.003 dengan taraf signifikan $0.003 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap kinerja.

Menurut (Wibowo, 2017) Akhlak adalah keadaan batin seseorang yang menjadi sumber lahirnya perbuatan dimana perbuatan itu lahir dengan mudah tanpa difikirkan terlebih dahulu. Akhlak menurut (Amarodin, 2022) menyatakan membentuk orang-orang yang bermoral baik, keras kemauan, sopan

dalam berbicara dan perbuatan, mulia dalam tingkah laku dan perangai, bersifat bijaksana, ikhlas, jujur dan suci. Berikutnya menurut (Ginting, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Yani & Istiqomah, 2016) Kinerja, yaitu perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan, indikator yang digunakan kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan. Akhlak atau etika adalah serangkaian nilai, norma, dan perilaku etis yang dimiliki dan ditunjukkan oleh individu di tempat kerja. Penting bagi manajemen perusahaan untuk mendorong dan memperhatikan etika kerja yang baik di tempat kerja.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa akhlak atau etika adalah serangkaian nilai, norma, dan perilaku etis yang dimiliki dan ditunjukkan oleh individu di tempat kerja. Penting bagi manajemen perusahaan untuk mendorong dan memperhatikan etika kerja yang baik di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Atrijaya et al, 2023) dan (Jacob et al., 2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara akhlak dengan kinerja.

4.5.2 Pengaruh Akhlak Terhadap Amanah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap amanah, X terhadap Z1 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 9,042$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap amanah.

Selanjutnya menurut (Suryadarma & Haq, 2015) akhlak adalah upaya menggabungkan dirinya dengan situasi jiwa yang siap memunculkan perbuatan-perbuatan, dan situasi itu harus melekat sedemikian rupa sehingga perbuatan yang muncul darinya tidak bersifat sesaat melainkan menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Berikutnya amanah menurut (Widyanti et al., 2021) amanah merupakan sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan. Artinya bahwa pihak yang mendapat amanah tidak memiliki hak penguasaan (pemilikan) mutlak atas apa yang diamanahkan. Pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dan penting dalam lingkungan kerja. Amanah mencerminkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau manajemen kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Akhlak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap amanah. Amanah merujuk pada kepercayaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau wewenang dengan penuh kejujuran, ketulusan, dan integritas. Secara keseluruhan, akhlak yang baik sangat penting dalam menjalankan amanah dengan baik. Akhlak mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan kehormatan. Orang dengan akhlak yang baik cenderung lebih jujur dan dapat dipercaya. Mereka akan cenderung menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan sebaik-baiknya karena mereka merasa berkewajiban untuk melakukannya dengan benar. Mereka akan memegang teguh nilai-nilai etika, menghindari tindakan merugikan, (Afandi et

al., 2021) jadi berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Manurung & Wulandari, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara akhlak dengan amanah. Jika seseorang memiliki akhlak yang baik maka dia akan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan kepadanya.

4.5.3 Pengaruh Akhlak Terhadap Integritas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap integritas, X terhadap Z2 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 10,682$ dan *P-Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap integritas.

Akhlak menurut (Amarodin, 2022) menyatakan membentuk orang-orang yang bermoral baik, keras kemauan, sopan dalam berbicara dan perbuatan, mulia dalam tingkah laku dan perangai, bersifat bijaksana, ikhlas, jujur dan suci. Selanjutnya menurut (Suryadarma & Haq, 2015) akhlak adalah upaya menggabungkan dirinya dengan situasi jiwa yang siap memunculkan perbuatan-perbuatan, dan situasi itu harus melekat sedemikian rupa sehingga perbuatan yang muncul darinya tidak bersifat sesaat melainkan menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Berikutnya integritas Menurut (Gea, 2014) kata integritas merujuk pada keterpaduan sinergis berbagai unsur yang memiliki hubungan saling mendukung. Integritas diri bermakna keterpaduan dari berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia. Unsur atau dimensi dasar tersebut menyangkut baik fisik, sosial maupun mental-spiritual (kejiwaan) maka integritas diri merujuk pada keterpaduan sinergis dan saling mendukung antara

berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia yang berlangsung secara konsisten dan berkesinambungan.

Akhlik yang baik berperan penting dalam membentuk karakter dan reputasi individu sebagai seseorang yang dapat dipercaya dan memiliki integritas yang tinggi. Hal ini dibuktikan oleh peneliti terdahulu yaitu (Mulia, 2020) dan (Azzahra & Gumiandari, 2021) yang mendapatkan hasil bahwa akhlak berpengaruh terhadap integritas. karena dengan memiliki akhlak atau kepribadian yang baik maka integritas dari seorang individu akan baik pula namun sebaliknya jika akhlak dari seorang individu kurang maka integritas yang ada pada dalam dirinya juga kurang baik.

4.5.4 Pengaruh Amanah Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh amanah terhadap kinerja, Z1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,576$ dan $P-Values$ 0.010 dengan taraf signifikan $0.010 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara amanah terhadap kinerja.

Amanah juga dapat didefinisikan sebagai suatu titipan untuk dijaga, dilindungi, dan dilaksanakan (Rahman & Shah, 2015). Pengukuran amanah, yaitu: pertama, operasional konsep amanah sangat menentukan bagaimana amanah diukur. Perbedaan definisi operasional menyebabkan pengukuran berbeda. Sedangkan menurut (Widyanti et al., 2021) secara umum, arti amanah adalah jujur dan benar-benar dapat dipercaya. Dengan kata lain, jika suatu urusan diberikan pada orang yang amanah maka orang tersebut akan tmelaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan

bahwa “kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi”. Selanjutnya menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Ginting, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

Pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai sangat signifikan dan penting dalam lingkungan kerja. Amanah mencerminkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau manajemen kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Agung & Husni, 2017) menemukan bahwa amanah berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.5 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh integritas terhadap kinerja, Z_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,691$ dan $P-Values$ 0,007 dengan taraf signifikan $0,007 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara integritas terhadap kinerja

Menurut (Prawani & Redjeki, 2013) yaitu, integritas menuntut konsistensi dalam perilaku, seseorang dengan integritas akan tetap setia pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip mereka, tanpa mengubah pandangan mereka hanya karena tekanan atau kesempatan. Mematuhi peraturan dan etika berorganisasi, integritas

mencakup kesadaran akan nilai-nilai etika dan kepatuhan terhadap standar moral yang diakui oleh masyarakat. Integritas yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang berintegritas tinggi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang etis dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi organisasi di mata masyarakat.

Integritas yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang berintegritas tinggi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang etis dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi organisasi di mata masyarakat. Sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Manoppo et al., 2021) dan (Yusuf, 2021) menemukan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.6 Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja Dimediasi Amanah

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh akhlak terhadap kinerja dimediasi amanah, X terhadap Y dimediasi Z1 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,263$ dan $P-Values 0.024$ dengan taraf signifikan $0.024 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara akhlak terhadap kinerja dimediasi amanah. Hal ini berarti variabel mediasi (amanah) menjadi mediator antara akhlak dengan kinerja.

Pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui amanah adalah sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana etika dan moral seseorang memengaruhi

kinerja mereka di lingkungan kerja atau organisasi. Dalam konteks ini, "akhlak" mengacu pada perilaku dan nilai-nilai moral individu, sementara "amanah" mengacu pada kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Akhlak individu mencakup nilai-nilai moral, integritas, etika, dan prinsip-prinsip yang mereka anut, engan akhlak yang baik cenderung memiliki integritas yang tinggi, jujur, dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berikutnya amanah adalah kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu. Ketika seseorang dianggap amanah, itu berarti mereka diharapkan untuk bertindak dengan integritas, menjaga kerahasiaan, dan mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku. Amanah juga melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya dan tugas dengan baik.

Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang mencapai hasil yang diinginkan atau memenuhi ekspektasi dalam pekerjaan mereka. Akhlak yang baik dan rasa amanah dapat berdampak positif pada kinerja seseorang dalam beberapa cara yaitu meningkatkan produktivitas karena orang yang memiliki akhlak baik cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan memiliki disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana orang merasa aman dan dipercayai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi.

Akhlak yang baik dan integritas yang tinggi merupakan komponen kunci dalam membangun kinerja yang lebih baik dan menjalin hubungan profesional yang saling menguntungkan di lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian

terdahulu yaitu (Prastowo & Suhariadi, 2023) yang mendapatkan bahwa akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui amanah.

4.5.7 Pengaruh Akhlak Terhadap Kinerja Dimediasi Integritas

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh akhlak terhadap kinerja dimediasi integritas, X terhadap Y dimediasi Z2 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,563$ dan $P-Values 0,011$ dengan taraf signifikan $0,011 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara akhlak terhadap kinerja dimediasi integritas. Hal ini berarti variabel mediasi (integritas) menjadi mediator antara akhlak dengan kinerja.

Pengaruh akhlak terhadap kinerja melalui integritas adalah konsep yang menunjukkan bagaimana nilai-nilai moral individu, etika, dan perilaku yang jujur berdampak pada kinerja mereka di lingkungan kerja. Integritas adalah salah satu aspek penting dalam akhlak yang mencerminkan kesetiaan terhadap nilai-nilai moral, kejujuran, dan konsistensi dalam tindakan dan perkataan. Kepatuhan pada nilai-nilai moral individu yang memiliki akhlak yang baik seringkali mengikuti nilai-nilai moral yang kuat dalam pekerjaan mereka, mereka dapat lebih cenderung mematuhi kode etik, norma organisasi, dan standar moral dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Integritas mencakup kejujuran dan transparansi dalam tindakan dan komunikasi. Individu yang jujur dan transparan dalam pekerjaan mereka lebih mudah dipercaya oleh rekan kerja, atasan.

Selain itu, akhlak yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, yang mendukung kesuksesan dan perkembangan individu maupun organisasi secara keseluruhan (Mulia, 2020). Secara keseluruhan, akhlak

yang baik, terutama yang mengedepankan integritas, dapat memiliki pengaruh yang positif pada kinerja individu di tempat kerja. Ini dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan kerja, dan membangun reputasi yang baik dalam komunitas kerja. Selain itu, integritas yang kuat juga berkontribusi pada budaya perusahaan yang sehat dan berintegritas secara keseluruhan.

Akhlak yang baik mencerminkan integritas individu dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, menjadikannya kualitas yang penting dalam lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Sesuai dengan peneliti terdahulu yaitu (Prastowo & Suhariadi, 2023) dan (Yusuf, 2021) mendapatkan bahwa akhlak berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 56 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap kinerja, X terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16,265$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,000 < 0,05))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap kinerja pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap amanah, X terhadap Z1 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 9,042$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,000 < 0,05))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap amanah pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh akhlak terhadap integritas, X terhadap Z2 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 10,682$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,000 < 0,5))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara akhlak terhadap integritas pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh amanah terhadap kinerja, Z1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,576$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,010 < 0,5))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$.Maka

hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara amanah terhadap kinerja pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh integritas terhadap kinerja, Z2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,691$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,007 < 0,5))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara integritas terhadap kinerja pada PT Telkom Regional 1 Sumatera.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh akhlak terhadap kinerja dimediasi amanah, X terhadap Y dimediasi Z1 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,263$ dan $P-Values (\alpha 0,05 (0,024 < 0,05))$ dengan taraf signifikan $0,05 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara akhlak terhadap kinerja dimediasi amanah. Hal ini berarti variabel mediasi (amanah) menjadi mediator antara akhlak dengan kinerja pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.
7. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh akhlak terhadap kinerja dimediasi integritas, X terhadap Y dimediasi Z2 dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,563$ dan $P-Values (\alpha 0,050 (0,011 < 0,05))$ dengan taraf signifikan $0,5 / 5\%$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara akhlak terhadap kinerja dimediasi integritas pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan program pelatihan etika kerja dan perilaku profesional kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang norma-norma dan nilai-nilai yang diharapkan oleh perusahaan serta menyediakan dukungan mentoring dan konseling bagi pegawai yang mungkin memerlukan pembinaan khusus dalam hal etika kerja.
2. Mendorong budaya komunikasi terbuka dan efektif antar pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, forum diskusi, atau penggunaan platform komunikasi internal serta mengadakan kampanye untuk membangun kepercayaan antar pegawai dengan menekankan pentingnya amanah dan kolaborasi.
3. Mengkomunikasikan dan mempromosikan nilai-nilai perusahaan secara konsisten kepada seluruh pegawai, dan memberikan contoh-contoh nyata tentang bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari serta menerapkan penilaian kinerja yang juga mempertimbangkan sejauh mana pegawai telah menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaan mereka
4. Memastikan bahwa beban kerja dan target yang diberikan kepada karyawan realistis dan dapat dicapai serta menyediakan sumber daya dukungan kesehatan mental untuk membantu karyawan mengelola stres dan beban kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada PT Telkom Regional 1 Sumatera, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, I. N., Faturcozman, F., & Hidayat, R. (2021). Teori Kontak: Konsep Dan Perkembangannya. *Buletin Psikologi*, 29(2), 178-186.
- Agung, I. M., & Husni, D. (2017). Pengukuran Konsep Amanah Dalam Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 194–206.
- Amarodin, A. (2022). Jurnal Akhlak Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akhlak. *Perspektive: Jurnal Program Studi Pendidikan Agama Islam*, 15(02), 24–49.
- Amirin, T. M. (2007). Kepemimpinan Yang Amanah. *Dinamika Pendidikan*, 1(14), 1–11.
- Andika, T., Taqiyuddin, M., & Yunita, N. (2020). Amanah Dan Khianat Dalam Al-Qur'an Menurut Quraish Shihab. *Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 5(2), 177–206.
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Atrijaya, A., Hatta, M., & Anshar, M. A. (2023). Pengaruh Akhlak Bumn Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Employee Engagement PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 46–61.
- Azzahra, N. F., & Gumiandari, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Dan Perilaku Etis Guru Pada Integritas Guru Smpt Riyadul Mubarak Dalam Mengajar. *Jurnal Profesi Keguruan*, 7(2), 241–247.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., Hakiki, M. Umnia, & Sukatin, S. (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial*,

Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(45), 950–959.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Yang Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Habibah, S. (2015). Akhlak Dan Etika Dalam Islam. *Jurnal Pesona Dasar*, 1(2), 73–87.
- Hasanah, N. (2013). Pelaksanaan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Akhlak Mahasiswa Pgmi. *Mudarrisa: Journal Of Islamic Education*, 5(2), 169–194.
- Herlina, E. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Balai Dan Motivasi Kerja Widyaiswara Dengan Kepuasan Kerja Widyaiswara Balai Pelatihan Pertanian Se-Jawa Barat. *Jurnal Agriwidyia*, 3(1), 9–28.
- Hermawan, I., Ahmad, N., & Suhartini, A. (2020). Konsep Amanah Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Qalamuna - Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2), 141–152.
- Jacobis, V. G., Kojo, C., & Wenas, S. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2015–2022.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Kamsina, K. (2020). Integrasi Teknologi Dalam Pembelajaran Implementasi Pembelajaran Ilmu Teknologi Dan Masyarakat. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Ekonomi*, 9(2), 67–79.
- Kasmawati, K. (2022). Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (Uikl) Sulawesi. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2), 243–248.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Larasati, A. A., Nawangsari, L. C., & Zainal, V. R. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *Comserva Indonesian Jurnal Of Community Services And Development*, 2(6), 597–604.
- Mahmuddin, R., & Nur, C. (2020). Teknik Pembelajaran Ilmu Nahwu Berdasarkan Teori Integrasi. *Nukhbatul 'Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 6(1), 136–144.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P., Tewal, B., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, L., Integritas, D. A. N., Manajemen, J., Et Al. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal Emba*, 9(4), 773–781.
- Manurung, E. S., & Wulandari, C. N. (2023). Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Kerja PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 114–124.
- Mukaromah, S. M. (2018). Pengembangan Modul Ipa Braille Berbasis Integrasi Islam Dan Sains. *Inklusi: Journal Of Disability Studies*, 5(2), 195–216.
- Mulia, H. R. (2020). Integrasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Akidah Akhlak. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 118–129.
- Prastowo, H. E., & Suhariadi, F. (2023). Implementation Of "Morals" In Cultural Values And Organizational Behavior: Interventions For Reducing And Aligning Cultural Values In Bumn Implementasi "Akhlak" Dalam Nilai Budaya Dan Perilaku Organisasi: Intervensi Penurunan Dan Penyelarasan Nilai. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(1), 27–39.

- Prawani, D., & Redjeki, S. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang*, 5(3), 1–14.
- Prihartono, P., Theresia, T., & Mayangsari, S. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(1), 1–11.
- Rahman, Z. A., & Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics And Finance*, 31(15), 134–139.
- Ratminto, R., & Winarsih, A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif : Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPls*. Yogyakarta : ANDI
- Sabila, N. A. (2020). Integrasi Aqidah Dan Akhlak (Telaah Atas Pemikiran Al-Ghazali). *Nalar: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam*, 3(2), 74–83.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswadi, Y., & Arif. M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 366-379.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Caps.
- Suryadarma, Y., & Haq, A. H. (2015). Pendidikan Akhlak Menurut Imam Al-Ghazali. *At-Ta'dib*, 10(2), 362–381.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *Akhlak Untuk Negeri*. Jakarta: Arga Tilanta.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Stratup Bisnis*, 4(2), 494–503.

- Wibowo, A. (2017). Berbagai Hal Yang Mempengaruhi Pembentukan Akhlak. *Suhuf: International Journal Of Islamic Studies*, 28(1), 95–104.
- Widyanti, R., Setiawan, P., & Sabyan, M. (2021). Konsep Amanah Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Pada Masjid Ikhlas Muhammadiyah Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(3), 112–120.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14. Retrieved
- Yulianti, L., Rasuli, M., & Oktari, V. (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 347–362.
- Yusuf, F. R. (2021). Pengaruh Integritas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya–Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya. *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 10(01), 96–102.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Ikhsan Santoso (1905160050) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang di mediasi Amanah dan Integritas pada pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun > 10 Tahun

Status : Menikah Belum Menikah

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Pekerjaan yang saya hasilkan memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan					
2	Saya mampu memberikan solusi berkualitas tinggi untuk masalah yang kompleks					
3	Pekerjaan saya selalu memenuhi atau melebihi harapan dalam hal kualitas					
	Kuantitas					
4	Saya secara konsisten mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai dan sesuai target					
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai atau melebihi target kuantitas					
	Ketepatan Waktu					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
7	Saya secara konsisten menghormati batas waktu dan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
	Efektifitas					
9	Saya secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif dan berdampak positif pada tujuan perusahaan					
10	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Akhlak (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sopan Santun					
1	Saya bersikap sopan dan menghormati rekan kerja					
2	Saya secara konsisten menunjukkan sikap sopan yang luar biasa kepada semua orang yang berinteraksi dengannya					
3	Sikap sopan dan ramah saya selalu terlihat dalam interaksi sehari-hari					
	Keberanian					
4	Saya memiliki keberanian untuk mengatasi tantangan dan situasi yang menantang					
5	Saya selalu menunjukkan keberanian dalam menghadapi tantangan dan mengambil risiko yang perlu					
	Integritas					
6	Saya selalu berperilaku dengan integritas tinggi dalam segala aspek pekerjaan					
7	Saya diakui karena integritas yang tak tergoyahkan dalam semua situasi					
	Keadilan					
8	Keadilan merupakan nilai yang saya pegang dan tercermin dalam tindakan sehari-hari					
9	Saya selalu memastikan bahwa tindakan dan keputusannya adil bagi semua pihak yang terlibat					
10	Keadilan adalah prinsip utama bagi saya, dan tindakan adil selalu diutamakan dalam segala situasi					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Amanah (Z1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tanggung Jawab					
1	Saya mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya selalu menunjukkan komitmen terhadap tugas-tugas					
4	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tanggung jawab penuh					
	Dapat Dipercaya					
5	Saya selalu berbicara jujur dan terbuka dalam interaksi					
6	Saya selalu memberikan kesan bahwa dapat dipercaya dalam segala situasi					
7	Ketika saya berjanji, saya yakin janji tersebut akan saya tepati					
	Jujur					
8	Saya selalu berperilaku dengan jujur, tanpa terkecuali					
9	Saya senantiasa mengakui kesalahan dan tidak takut untuk mengakui jika ada masalah					
10	Jujur merupakan nilai yang sangat saya junjung tinggi					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Integritas (Z2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Bijaksana					
1	Saya secara konsisten membuat keputusan yang mendukung tujuan jangka panjang perusahaan					
2	Saya menggunakan pertimbangan dan penilaian yang baik dalam menghadapi situasi yang kompleks					
3	saya menjunjung tinggi nilai-nilai kebijaksanaan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari					
	Transparansi					
4	Saya secara terbuka berbagi informasi yang relevan kepada kolega dan pihak terkait					
5	PT. Telkom Regional 1 Sumatera secara jelas mengkomunikasikan tujuan, kebijakan, dan perkembangan kepada seluruh pegawai					
6	Saya bersedia memberikan penjelasan yang jelas mengenai keputusan atau tindakan yang diambil					
	Kepatuhan Terhadap Standar Kerja					
7	Saya mengutamakan perilaku yang sesuai dengan standar etika perusahaan dalam interaksi dengan rekan kerja					
8	Saya secara aktif mencari informasi tentang kode etik dan menerapkannya dalam pekerjaan					
	Ketaatan pada hukum dan peraturan					
9	Saya memahami dan mengikuti semua hukum dan peraturan yang berlaku dalam lingkup pekerjaan					
10	Saya tidak ragu-ragu untuk melaporkan pelanggaran hukum atau peraturan yang saya temui dalam lingkungan kerja					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

AKHLAK											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	17	30.4	30.4	33.9
	Sangat setuju	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	3	5.4	5.4	10.7
	Setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Sangat setuju	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	3	5.4	5.4	8.9
	Setuju	20	35.7	35.7	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Setuju	14	25.0	25.0	32.1
	Sangat setuju	38	67.9	67.9	100.0

	Total	56	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	21	37.5	37.5	46.4
	Sangat setuju	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	19	33.9	33.9	42.9
	Sangat setuju	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Setuju	22	39.3	39.3	46.4
	Sangat setuju	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	19	33.9	33.9	42.9
	Sangat setuju	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Setuju	22	39.3	39.3	46.4
	Sangat setuju	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	19	33.9	33.9	42.9
	Sangat setuju	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

AMANAH											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	19	33.9	33.9	39.3
	Sangat setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	18	32.1	32.1	33.9
	Sangat setuju	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4

	Kurang setuju	2	3.6	3.6	8.9
	Setuju	15	26.8	26.8	35.7
	Sangat setuju	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Setuju	19	33.9	33.9	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Setuju	23	41.1	41.1	48.2
	Sangat setuju	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Setuju	18	32.1	32.1	39.3
	Sangat setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	18	32.1	32.1	33.9
	Sangat setuju	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1

	Kurang setuju	2	3.6	3.6	10.7
	Setuju	15	26.8	26.8	37.5
	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Setuju	19	33.9	33.9	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	22	39.3	39.3	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

INTEGRITAS											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	19	33.9	33.9	37.5
	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	16	28.6	28.6	37.5

	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Kurang setuju	4	7.1	7.1	16.1
	Setuju	10	17.9	17.9	33.9
	Sangat setuju	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	7.1
	Setuju	23	41.1	41.1	48.2
	Sangat setuju	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	17	30.4	30.4	35.7
	Sangat setuju	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	18	32.1	32.1	35.7
	Sangat setuju	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8

	Kurang setuju	2	3.6	3.6	5.4
	Setuju	19	33.9	33.9	39.3
	Sangat setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	26	46.4	46.4	51.8
	Sangat setuju	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	2	3.6	3.6	5.4
	Setuju	19	33.9	33.9	39.3
	Sangat setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	26	46.4	46.4	51.8
	Sangat setuju	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KINERJA											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Setuju	18	32.1	32.1	37.5

	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	19	33.9	33.9	37.5
	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	8.9
	Setuju	15	26.8	26.8	35.7
	Sangat setuju	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Setuju	18	32.1	32.1	42.9
	Sangat setuju	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	4	7.1	7.1	8.9
	Setuju	20	35.7	35.7	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8

	Kurang setuju	4	7.1	7.1	8.9
	Setuju	20	35.7	35.7	44.6
	Sangat setuju	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	5	8.9	8.9	12.5
	Setuju	14	25.0	25.0	37.5
	Sangat setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Setuju	20	35.7	35.7	48.2
	Sangat setuju	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Setuju	15	26.8	26.8	35.7
	Sangat setuju	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	2	3.6	3.6	7.1
	Setuju	18	32.1	32.1	39.3
	Sangat setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	10	17.9	17.9	17.9
	30-40 Tahun	27	48.2	48.2	66.1
	> 40 Tahun	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	4	7.1	7.1	7.1
	Diploma	8	14.3	14.3	21.4
	Sarjana	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

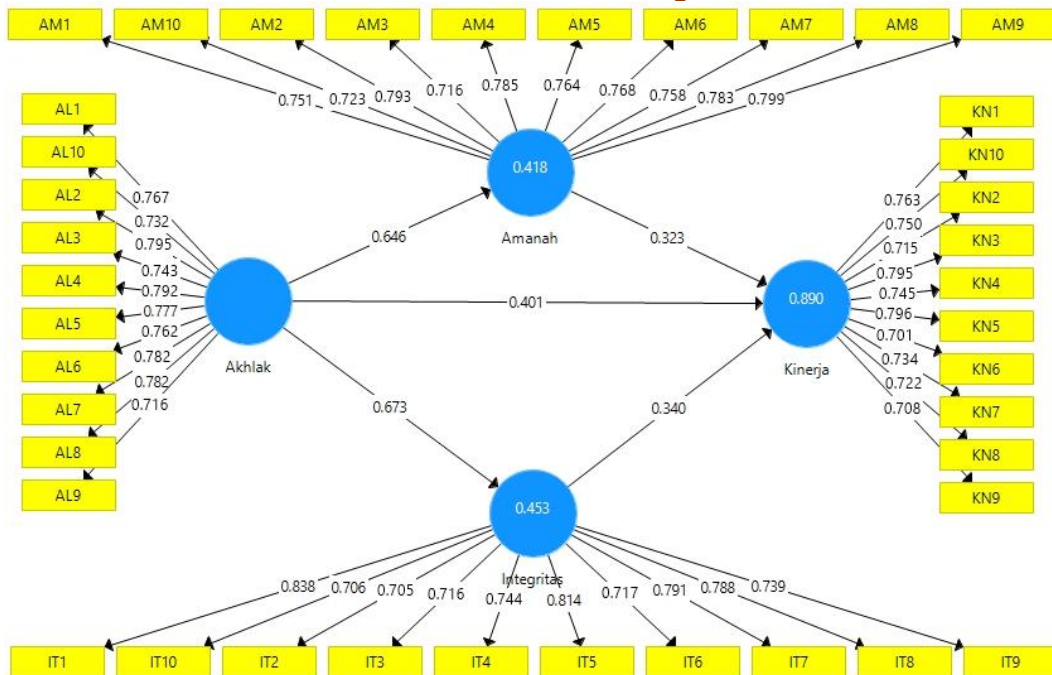
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	7	12.5	12.5	12.5
	5-10 Tahun	39	69.6	69.6	82.1
	> 10 Tahun	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	51	91.1	91.1	91.1
	Belum menikah	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 3. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Akhlak	Amanah	Integritas	Kinerja
AL1	0,767			
AL10	0,732			
AL2	0,795			
AL3	0,743			
AL4	0,792			
AL5	0,777			
AL6	0,762			
AL7	0,782			
AL8	0,782			
AL9	0,716			
AM1		0,751		
AM10		0,723		
AM2		0,793		
AM3		0,716		
AM4		0,785		
AM5		0,764		
AM6		0,768		
AM7		0,758		
AM8		0,783		

AM9		0,799		
IT1			0,838	
IT10			0,706	
IT2			0,705	
IT3			0,716	
IT4			0,744	
IT5			0,814	
IT6			0,717	
IT7			0,791	
IT8			0,788	
IT9			0,739	
KN1				0,763
KN10				0,750
KN2				0,715
KN3				0,795
KN4				0,745
KN5				0,796
KN6				0,701
KN7				0,734
KN8				0,722
KN9				0,708

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Akhlak	0,504
Amanah	0,539
Integritas	0,578
Kinerja	0,544

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Akhlak	0,716
Amanah	0,726
Integritas	0,870
Kinerja	0,779

Composite Reliability

	Composite Reliability
Akhlak	0,792
Amanah	0,766
Integritas	0,897
Kinerja	0,714

Lampiran 4. Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Amanah	0,418	0,407
Integritas	0,453	0,443
Kinerja	0,890	0,884

F Square

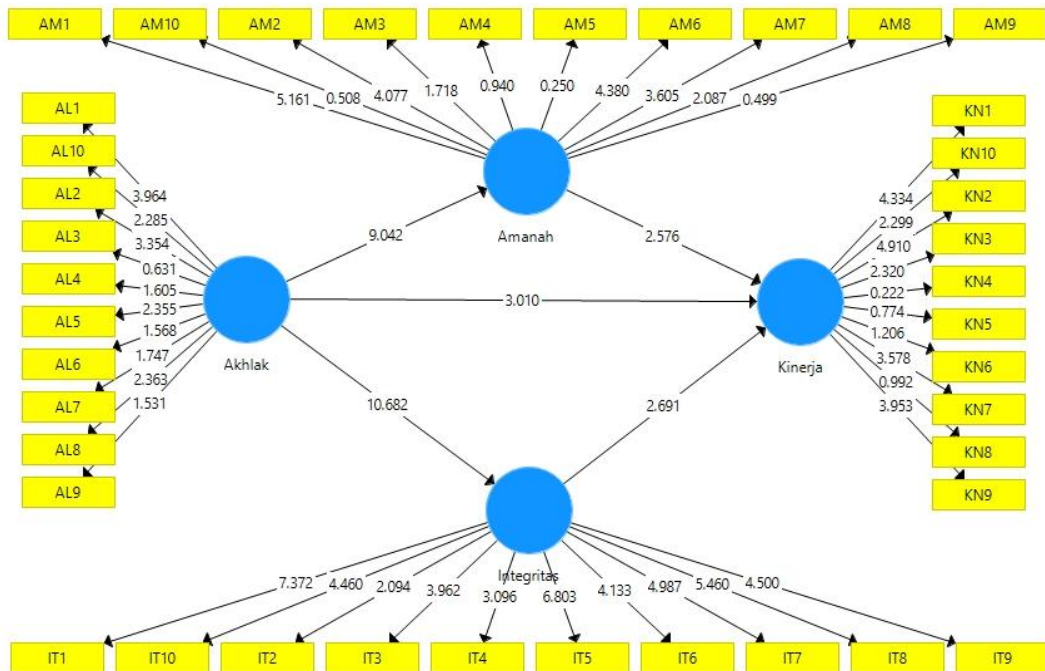
	Akhlak	Amanah	Integritas	Kinerja
Akhlak		0,717	0,828	0,726
Amanah				0,408
Integritas				0,425
Kinerja				

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah	0,646	0,691	0,071	9,042	0,000
Akhlak -> Integritas	0,673	0,710	0,063	10,682	0,000
Akhlak -> Kinerja	0,401	0,389	0,133	3,010	0,003
Amanah -> Kinerja	0,323	0,335	0,125	2,576	0,010
Integritas -> Kinerja	0,340	0,325	0,126	2,691	0,007

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah -> Kinerja	0,209	0,232	0,092	2,263	0,024
Akhlak -> Integritas -> Kinerja	0,229	0,229	0,089	2,563	0,011

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akhlak -> Amanah	0,646	0,691	0,071	9,042	0,000
Akhlak -> Integritas	0,673	0,710	0,063	10,682	0,000
Akhlak -> Kinerja	0,839	0,850	0,052	16,265	0,000
Amanah -> Kinerja	0,323	0,335	0,125	2,576	0,010
Integritas -> Kinerja	0,340	0,325	0,126	2,691	0,007

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	2	5	3	2	3	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	2	4	2	4
4	5	4	3	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	4	5	2	2	5	2	5	2
5	5	2	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

AMANAH (Z1)

AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	3	5	5	5	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	3	5	4	5	5	3	5
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	3	4	5	5	5	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	3	5	5	5	4	3	5
3	4	5	4	5	3	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	2	4	5	4	5	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
5	5	2	4	5	5	5	2	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	5	3	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5	3	5
5	5	5	4	3	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	3	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	3	5
4	5	5	5	3	3	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	2	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	4	5	5	4
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
4	5	2	4	5	5	5	2	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5

INTEGRITAS (Z2)

IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5

5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	3	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	2	2	5	5	5	4	5	4
4	5	3	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	2	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
3	5	5	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	2	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	3	3	5	4	5	5	5	5

4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	5	5	5	5

KINERJA (Y)

KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10
4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	3	5
4	5	5	3	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	3
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	3	3	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	5	5	3	3	5	5
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	2	4	5	4	4	5	4	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	2	5	5	5
5	5	2	4	5	5	5	4	4	2
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	3	4	5	5	4	4	3	3	4
4	4	4	5	4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5

3	3	5	3	5	5	5	5	3	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
5	5	2	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	2	2	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
5	5	5	5	4	4	3	4	5	4
4	4	2	4	4	5	3	3	5	3
5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	3	5	4	4



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3082/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 5/2/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Ikhsan Santoso
NPM : 1905160050
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Penilaian prestasi kerja yang tidak adil Penilaian prestasi kerja yang tidak adil dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu yang tidak cocok dengan budaya organisasi Jika karakteristik individu karyawan tidak cocok dengan budaya organisasi, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kekurangan dukungan dan feedback dari atasan dan rekan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.
 2. Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan: Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan yang hanya berfokus pada pendapatan yang lebih besar dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dan mempengaruhi motivasi dan kinerja. Kekurangan informasi mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Perbandingan kompensasi dengan karyawan lain dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
 3. Rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat Sistem rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan karena karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan akan direkrut dan dipilih. Kompensasi yang tidak adil, Kompensasi yang tidak adil dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja, dan dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang kurang, Pelatihan dan pengembangan karyawan yang kurang dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas karyawan, dan dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan. Fokus terlalu banyak pada biaya dan tidak cukup pada kualitas: Fokus terlalu banyak pada biaya dan tidak cukup pada kualitas dalam sistem rekrutmen, seleksi, kompensasi dan pelatihan dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
 3. Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Regional 1 Sumatera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Ikhsan Santoso)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3082/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2023

Nama Mahasiswa : Muhammad Ikhsan Santoso
NPM : 1905160050
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 5/2/2023
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Saprinal Manurung, SE., MA *8/2/2023*

Judul Disetujui²⁾

*Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja
yang di Mediator Amanah dan Integritas
pada pegawai PT. Telkom Regional
1 Sumatera*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *8 - Maret - 2023.*

Dosen Pembimbing

[Signature]
(S. Manurung)

Keterangan:

¹⁾ Diisi oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 731 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 16 Sya'ban 1444 H
 09 Maret 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera
 Jln.
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Muhammad Ikhlan Santoso**
 Npm : **1905160050**
 Jurusan : **Manajemen**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Judul : **Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja Yang di Mediator Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT . Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

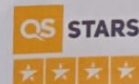
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/DBAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 731 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : **3/9/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Muhammad Ikhlan Santoso**
 N P M : **1905160050**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja Yang di Mediator Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT . Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera**

Dosen Pembimbing : **Saprinal Manurung, SE., MA**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **09 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

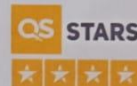
Ditetapkan di : **Medan**
 Pada Tanggal : **16 Sya'ban 1444 H**
09 Maret 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiinggal



Nomor : Tel.62/PD 000/DR1-107D0000/2023

Medan, 20 Juli 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Riset an Muhammad Ikhsan Santoso

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat nomor 731/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 09 Maret 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Manajemen PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Regional-1 Sumatera menyetujui dan menerima siswa Saudara untuk melaksanakan riset di perusahaan kami dan sesuai judul yang tercantum pada surat ini.


Adapun mahasiswa yang dimaksud dan pembimbingnya adalah sebagai berikut:

Nama Siswa	Pembimbing	Judul Penelitian
Muhammad Ikhsan Santoso	Fidzah Aqmarina	Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang di Mediator Amanah dan Integritas pada Pegawai PT Telkom Regional 1 Sumatera

Diberitahukan kepada mahasiswa untuk dapat melaksanakan proses pengambilan data riset dengan secara tegas memperhatikan peraturan perusahaan serta bimbingan dan pembimbing.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Syarifah Hafni
Manager Finance Service, Tax & Human Capital





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA YANG
DIMEDIASI AMANAH DAN INTEGRITAS PADA
PEGAWAI PT. TELKOM REGIONAL 1 SUMATERA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM:1905160050



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO
NPM : 1905160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : KONTRIBUSI AKHLAK TERHADAP KINERJA YANG DI
MEDIASI AMANAH DAN INTEGRITAS TERHADAP
PEGAWAI PT. TELKOM REGIONAL 1 SUMATERA

	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang masalah, rumusan masalah, teori & hipotesis penelitian.	16/7/2023	SJ.
BAB 2	Perbaiki teori tambah ke teori masing? sub judul.	21/7/2023	SJ.
BAB 3	Perbaiki metode peneliti. Analisis Data, populasi & sampel	1/8/2023	SJ.
Daftar Pustaka	Perbaiki daftar pustaka sesuai, gunakan mardley	1/8/2023	SJ.
Persetujuan Seminar Proposal	Acc.	3/8/2023	

Medan, Agustus 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 15 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menorangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ikhsan Santoso
N.P.M. : 1905160050
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Klippa, 31 Juli 2001
Alamat Rumah : Jl. Pasar 7 Tembung No. 7
Judul Proposal : Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang Dimediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT. Telkom Regional I Sumatera

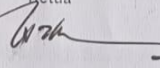
(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	LBM disusun dari variabel y
Bab I	LBM disusun dari variabel y
Bab II	Faktor- Faktor Akhlak, Amanah, Integritas
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

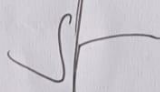
Medan, Selasa, 15 Agustus 2023

TIM SEMINAR

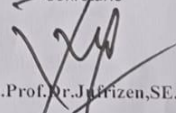
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

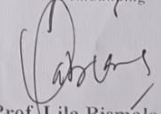
Pembimbing


Saprinal Mandrung, SE, M.A

Sekretaris


Assoc.Prof. Dr. J. Prizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M. Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Selasa, 15 Agustus 2023 menerangkan bahwa:

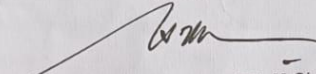
Nama : Muhammad Ikhlan Santoso
N.P.M. : 1905160050
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Klippa, 31 Juli 2001
Alamat Rumah : Jl. Pasar 7 Tembung No. 7
Judul Proposal : Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja yang Dimediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT. Telkom Regional 1 Sumatera

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Saprinal Manurung, SE, M.A

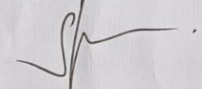
Medan, Selasa, 15 Agustus 2023

TIM SEMINAR

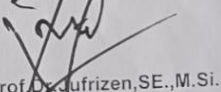
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

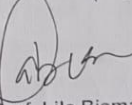
Pembimbing


Saprinal Manurung, SE, M.A

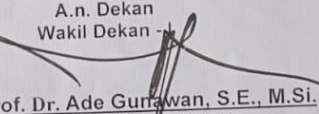
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M. Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


Assoc. Prof. Dr. Ade Gurawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105067601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membuat surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [g umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 2447 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Medan, 19 Shafar 1445 H
Lamp. : - 05 September 2023 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Ikhlan Santoso**
N P M : **1905160050**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Kontribusi Akhlak Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Amanah dan Integritas Pada Pegawai PT . Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Pertinggal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Ikhsan Santoso
Tempat/ Tanggal lahir : Bandar Klippa, 31 juli 2001
Jenis Kelamin : laki laki
Kebangsaan : Indonesia
Alamat Rumah : Jl.Stasiun Pasar VII No. 7 Rambungan 1 Bandar Klippa, Medan, Sumatera Utara.

Nama Orang Tua

Ayah : Ismoyo
Ibu : Kumarlinawati

Tingkat Pendidikan

1. SDIT Nurul Ilmi Medan, Sumatera Utara, 2008-2013
2. SMP Swasta Cerdas Murni Tembung, Sumatera Utara 2013-2016
3. SMA Swasta Cerdas Murni Tembung, Sumatera Utara 2016-2019
4. Terdaftar Sebagai Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, 2019-2023

Medan, September 2023

MUHAMMAD IKHSAN SANTOSO