

**PENGARUH PELATIHAN *CORE VALUES* AKHLAK TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PERUMNAS**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Program Studi Teknologi Pendidikan

Oleh:

Anisya Dita Einsthendi

2102228

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

**PENGARUH PELATIHAN *CORE VALUES* AKHLAK
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM
PERUMNAS**

Oleh

Anisya Dita Einsthendi

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Sarjana
Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

© Anisya Dita Einsthendi 2025

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

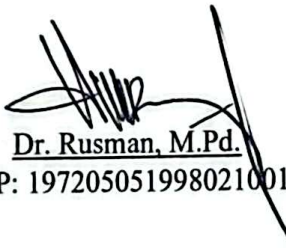
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

ANISYA DITA EINSTHENDI
PENGARUH PELATIHAN *CORE VALUES* AKHLAK TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PERUMNAS

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Rusman, M.Pd.
NIP: 197205051998021001

Pembimbing 2



Della Amelia, M.Pd.
NIP: 920230219910112201

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan



Dr. Dadi Mulyadi, S.Pd., M.T.
NIP. 920200119820710101

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anisya Dita Einsthendi

NIM : 2102228

Program Studi : Teknologi Pendidikan

Judul Karya : Pengaruh Pelatihan *Core Values* AKHLAK Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perum Perumnas

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Saya menjamin bahwa seluruh isi karya ini, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan merupakan plagiarisme dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dinyatakan dan disebutkan sumbernya dengan jelas.

Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik atau unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Pendidikan Indonesia.

Bandung, 30 Juli 2025



Anisya Dita Einsthendi

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT yang telah memberikan limpahan karunia, nikmat, rahmat, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Core Values AKHLAK terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perum Perumnas.*” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Bagi Penulis, perjalanan menyusun skripsi ini bukanlah hal yang mudah, banyak proses pembelajaran yang amat berarti yang penulis alami, baik secara akademis maupun personal. Proses ini tidak hanya mengasah kemampuan berpikir dan meneliti, tetapi juga mengajarkan tentang arti kesabaran, konsistensi dan dukungan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, dan rasa syukur luar biasa, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung:

1. Dr. Rusman, M.Pd selaku dosen pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran, ketelitian dan dedikasi telah membimbing penulis sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Bimbingan, ilmu, dan masukan yang amat sangat berarti bagi penulis untuk terus berkembang dikemudian hari.
2. Della Amelia, M.Pd selaku dosen pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan dedikasi telah membimbing penulis sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Bimbingan, arahan, dan berbagai ilmu yang diajarkan sangat berarti bagi penulis untuk terus berkembang di kemudian hari.
3. Dr. Ahmad Fajar Fadlillah, M.Pd selaku dosen pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan selama perkuliahan dan proses penyusunan proposal.
4. Muhammad Hidayat Isa, selaku Kepala Departemen Pendidikan dan Pelatihan Perum Perumnas yang telah memberikan kesempatan, akses, dan kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan Penelitian dilingkungan kerja beliau,

sekaligus menjadi *Expert* pada proses *Expert Judgement* Instrumen penelitian ini.

5. Dr. Mario Emilzoli, M.Pd, atas kontribusi dan masukan berharga selama proses *Expert Judgement* instrumen Penelitian ini.
6. Dr. Dadi Mulyadi, M.Pd, selaku Kaprodi Teknologi Pendidikan yang telah memberikan semangat, motivasi kepada mahasiswa selama menempuh pendidikan.
7. Gustika Farheni, selaku narahubung penulis dengan responden, terima kasih atas bantuannya yang amat berharga. Mas Rais, Julia, seluruh karyawan Divisi SDM Perum Perumnas atas bantuan dan kerja samanya selama proses magang dan proses pelaksanaan penelitian. Kehangatan dan keterbukaan yang penulis terima selama berada di lingkungan tersebut menjadi pengalaman yang sangat berharga.
8. Seluruh responden penelitian, karyawan Perumnas Kantor Pusat dan Kantor Proyek yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.
9. Ibu dan Ayah, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas cinta yang tak pernah putus, atas setiap doa yang selalu dipanjatkan, dan setiap peluh yang tak terlihat. Terima kasih telah bekerja tanpa lelah, memberikan yang terbaik. Segala pencapaian ini adalah buah dari cinta, dedikasi, dan perjuangan kalian yang tiada tara.
10. Untuk Seseorang yang namanya selalu penulis sebut dalam doa, teman hidup sekaligus anugerah terindah dalam hidup penulis—surga dunia dan akhirat. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini, menjadi pelabuhan paling hangat tempat penulis kembali. Terima kasih atas dukungan emosional yang tak ternilai, atas kekuatan yang selalu kau tularkan saat penulis hampir menyerah. Terima kasih telah memeluk dan mengusap air mata di saat rapuh, telah setia membersamai dalam suka maupun duka, menjadi alasan untuk tetap kuat, dan menjadi rumah terbaik yang selalu menenangkan
11. Mamah Punpun, Mamah Ellis, Bunda, Ayah Rudi, Mamah Novi, dan seluruh keluarga besar Pak Aki yang selalu memberikan dukungan moril dan materil

selama perkuliahan dan magang. Terima kasih telah menjadi rumah kedua yang selalu memberikan kehangatan dan semangat.

12. Umi, Alm. Bapak Adjum, Abah, Om agung, Bi Anik, dan seluruh keluarga besar ayah & Ibu, terima kasih sudah mau turut serta merawat penulis dari kecil hingga berada di titik ini.
13. Okeu Alfionisystrya, sahabat penulis sekaligus tempat berkeluh kesah, terima kasih sudah setia mendengarkan penulis, menyemangati, dan memberikan motivasi kepada penulis. Terima kasih sudah setia siang dan malam mendengar keluh kesah kehidupan penulis, terima kasih untuk tetap menjadi teman penulis selama hampir 15 tahun lebih ini. Semoga Allah memberi kesuksesan untuk kita berdua di masa depan.
14. Azzahra Rizkia, Dwi Mayang Sari dan Nida Aulia, teman seperjuangan skripsi, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, diskusi yang membuat proses ini sedikit lebih ringan.
15. Seluruh teman-teman Teknologi Pendidikan angkatan 2021 yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik penulis. Semoga kita semua sukses di jalan yang kita tempuh masing-masing.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis terbuka atas kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan pengembangan keilmuan ke depannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam pengembangan kebijakan dan praktik pelatihan budaya kerja dalam dunia profesional, serta menjadi sumbangsing kecil penulis dalam bidang Teknologi Pendidikan.

ABSTRAK

Anisya Dita Einsthendi (2102228). Pengaruh Pelatihan *Core Values* AKHLAK terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perum Perumnas.

Skripsi. Program Studi Teknologi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia. Tahun 2025

Kementerian BUMN menginisiasi *core values* baru untuk diimplementasikan di perusahaan di bawah naungannya sejak tahun 2020. Hal ini merupakan bentuk upaya dari transformasi budaya kerja yang bertujuan untuk meningkatkan integritas karyawan di lingkungan BUMN. Perumnas, sebagai salah satu perusahaan di bawah naungan BUMN, turut mengimplementasikan *core values* tersebut. Di tahun 2023-2024 perumnas meluncurkan program pelatihan yang secara khusus dirancang untuk membekali karyawan dengan nilai-nilai AKHLAK. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian atau survei yang membahas mengenai bagaimana pengaruh dari program pelatihan tersebut terhadap karyawan. Penelitian ini hadir dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK terhadap motivasi kerja karyawan di Perumnas. Untuk menjawab tujuan tersebut, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*, metode ini digunakan mengingat pelatihan sudah dilaksanakan sebelumnya dan peneliti hanya ingin melihat dampak setelah pelatihan tersebut. Sebanyak 55 orang karyawan Perumnas yang telah mengikuti pelatihan *core values* AKHLAK secara *offline* pada tahun 2024 dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini, sampel tersebut diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner dengan dua variabel utama, yakni pelatihan (tujuan, materi, metode, materi, dan pelaksanaan), dan motivasi kerja (prestasi, pengakuan, esensi pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu). Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi logistik ordinal guna mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan *core values* AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada seluruh indikator motivasinya. Temuan ini kemudian mengindikasikan bahwa internalisasi *core values* melalui pelatihan terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Core values*, Motivasi Kerja, Pelatihan.

ABSTRACT

Anisya Dita Einsthendi (2102228). *The Influence of Core Values AKHLAK Training on Employee Work Motivation at Perum Perumnas.*

Thesis. Educational Technology Study Program. Faculty of Educational Sciences.

Indonesia University of Education. 2025.

Since 2020, the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN) has initiated the implementation of new core values across companies under its supervision. This initiative is part of a broader effort to transform the work culture, with the aim of enhancing employee integrity within the BUMN environment. As one of the state-owned enterprises, Perumnas has also adopted and implemented these core values. In 2023–2024, Perumnas launched a dedicated training program designed to equip employees with the AKHLAK core values. However, to date, there has been no research or survey examining the impact of this training program on employees. This study aims to investigate the influence of the AKHLAK core values training on employee work motivation at Perumnas. To address this objective, the study employed a quantitative approach using the *ex post facto* method, as the training had already been conducted and the researcher aimed to evaluate its effects afterward. A total of 55 Perumnas employees who participated in the offline AKHLAK core values training in 2024 were selected as the study sample, using purposive sampling. Data were collected through a questionnaire consisting of two main variables: training (objectives, trainers, methods, materials, and implementation) and work motivation (achievement, recognition, job significance, responsibility, and individual potential development). Data analysis was conducted using ordinal logistic regression to examine the relationship between the variables. The results indicate that the AKHLAK core values training has a positive and significant impact on work motivation across all its indicators. These findings suggest that the internalization of core values through training effectively fosters a comprehensive improvement in employee motivation.

Keywords: Core Values, Training, Work Motivation.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	11
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	12
2.1.3 Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan	14
2.1.4 Komponen Pendidikan dan Pelatihan.....	16
2.1.5 Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan	17
2.1.6 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.1.7 Implementasi Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan	19
2.2 Teori Motivasi.....	23
2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	24
2.2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	26
2.2.3 Teori ERG	28
2.2.4 Teori Harapan.....	29
2.2.5 Teori X dan Y.....	30
2.3 Teori Andragogi.....	32
2.4 <i>Core Values</i> AKHLAK.....	33

2.5 Kerangka Berpikir.....	34
2.6 Hipotesis	35
2.7 Penelitian Terdahulu	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.3 Variabel Penelitian.....	41
3.4 Definisi Operasional Variabel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Uji Instrumen.....	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.2 Analisis Regresi Logistik Ordinal	54
3.8 Prosedur Penelitian	55
3.8.1 Tahap Penelitian	55
3.8.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Deskripsi Penelitian	56
4.1.1 Usia.....	57
4.1.2 Jenis Kelamin	57
4.1.3 Unit Kerja.....	58
4.2 Hasil Penelitian	59
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2 Uji Hipotesis Umum.....	64
4.2.3 Uji Hipotesis Khusus.....	68
4.3 Pembahasan	87
4.3.1 Pembahasan Umum.....	87
4.3.2 Pembahasan Khusus	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1 Simpulan	99
5.1.1 Simpulan Umum.....	99

5.1.2 Simpulan Khusus.....	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Diklat dengan Pendidikan Formal	19
Tabel 2. 2 Persiapan Pelatihan	20
Tabel 2. 3 Pelaksanaan Pelatihan	21
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3. 1 Sampel Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 3 Skala Likert	43
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Kuesioner	44
Tabel 3. 5 Uji Validitas Empiris Variabel Pelatihan (X)	46
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Empiris Variabel Motivasi Kerja (Y).....	47
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X).....	48
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Tujuan Pelatihan ..	48
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Instruktur Pelatihan	49
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Materi Pelatihan ..	49
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Metode Pelatihan	49
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Pelaksanaan Pelatihan	50
Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	50
Tabel 3. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi	50
Tabel 3. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan ..	51
Tabel 3. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan	51
Tabel 3. 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab	52
Tabel 3. 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi.....	52
Tabel 3. 19 Timeline Rencana Penelitian	55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinearitas antar Variabel Pelatihan terhadap Motivasi Kerja	59
Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas Indikator Tujuan Pelatihan (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas Indikator Instruktur Pelatihan (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas Indikator Materi Pelatihan (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas Indikator Metode Pelatihan (X4) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas Indikator Pelaksanaan Pelatihan (X5) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Paralel Lines Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y)	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Paralel Lines Indikator Tujuan Pelatihan Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y).....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Paralel Lines Indikator Instruktur Pelatihan Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y).....	63

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parallel Lines Indikator Materi Pelatihan Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y)	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parallel Lines Indikator Metode Pelatihan Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y)	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parallel Lines Indikator Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Kategori Motivasi Kerja (Y)	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Model Fitting Information Variabel Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4. 17 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4. 18 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y	67
Tabel 4. 19 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Model Fitting Information Pelatihan Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y1)	69
Tabel 4. 21 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan (X) Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y1)	69
Tabel 4. 22 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y1).....	70
Tabel 4. 23 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y1).....	70
Tabel 4. 24 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Prestasi Kerja (Y1)	70
Tabel 4. 25 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y1	70
Tabel 4. 26 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja (Y1).....	71
Tabel 4. 27 Hasil Uji Model Fitting Information Pelatihan Terhadap Indikator Pengakuan (Y2)	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan (X) Terhadap Indikator Pengakuan (Y2).....	73
Tabel 4. 29 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan (X) terhadap Pengakuan (Y2).....	73
Tabel 4. 30 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan (X) terhadap Pengakuan (Y2).....	73
Tabel 4. 31 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Pengakuan yang Diterima (Y2)	74
Tabel 4. 32 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y2	74
Tabel 4. 33 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Pengakuan (Y2).....	75

Tabel 4. 34 Hasil Uji Model Fitting Information Pelatihan Terhadap Indikator Esensi Pekerjaan (Y3)	76
Tabel 4. 35 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan (X) Terhadap Indikator Esensi Pekerjaan (Y3)	77
Tabel 4. 36 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan (X) terhadap Esensi Pekerjaan (Y3).....	77
Tabel 4. 37 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan (X) terhadap Esensi Pekerjaan (Y3)	77
Tabel 4. 38 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Esensi Pekerjaan (Y3)	78
Tabel 4. 39 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y3	78
Tabel 4. 40 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Esensi Pekerjaan (Y3)	79
Tabel 4. 41 Hasil Uji Model Fitting Information Pelatihan Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y4)	80
Tabel 4. 42 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan (X) Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y4)	80
Tabel 4. 43 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan (X) terhadap Tanggung Jawab (Y4)	81
Tabel 4. 44 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan (X) terhadap Tanggung Jawab (Y4)	81
Tabel 4. 45 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Tanggung Jawab (Y4)	82
Tabel 4. 46 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y4	82
Tabel 4. 47 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Tanggung Jawab (Y4)	83
Tabel 4. 48 Uji Model Fitting Information Pelatihan Terhadap Indikator Pengembangan Potensi (Y5)	84
Tabel 4. 49 Hasil Uji Goodness Of Fit Variabel Pelatihan (X) Terhadap Indikator Pengembangan Potensi (Y5)	84
Tabel 4. 50 Hasil Uji Pseudo R-Square antara Pelatihan (X) terhadap Pengembangan Potensi (Y5)	85
Tabel 4. 51 Hasil Uji Parameter Estimate antara Pelatihan (X) terhadap Pengembangan Potensi (Y5)	85
Tabel 4. 52 Output Estimasi Parameter Pelatihan terhadap Pengembangan Potensi (Y5).....	85
Tabel 4. 53 Persamaan Regresi Logistik Ordinal Variabel X terhadap Variabel Y5	86
Tabel 4. 54 Perhitungan Nilai Odds Ratio Variabel Pelatihan terhadap Pengembangan Potensi (Y5)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 3. 1 Alur Penelitian.....	55
Gambar 4. 1 Sebaran Usia Responden.....	57
Gambar 4. 2 Sebaran Jenis Kelamin Responden	58
Gambar 4. 3 Sebaran Unit Kerja Responden	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 6. 3 Buku Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing 1	109
Lampiran 6. 4 Lampiran 6. 3 Buku Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing 2	111
Lampiran 6. 5 Surat Keterangan Cek Index Similarity	113
Lampiran 6. 6 Surat Permohonan Expert Judgement Dosen Ahli	113
Lampiran 6. 7 Surat Permohonan Expert Judgement Perumnas	115
Lampiran 6. 8 Hasil Expert Judgement Dosen Ahli	116
Lampiran 6. 9 Hasil Expert Judgement Kepala Departemen Diklat Perumnas	117
Lampiran 6. 10 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	118
Lampiran 6. 11 Instrumen penelitian	119
Lampiran 6. 12 Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian	122
Lampiran 6. 13 Tabulasi data Uji Coba Instrumen Variabel Pelatihan	123
Lampiran 6. 14 Tabulasi data Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Kerja	124
Lampiran 6. 15 Daftar Responden Penelitian	125
Lampiran 6. 16 Tabulasi Data Variabel Pelatihan	127
Lampiran 6. 17 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja	129
Lampiran 6. 18 Bukti Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	132
Lampiran 6. 19 Bukti Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	133
Lampiran 6. 20 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	134
Lampiran 6. 21 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Tujuan Pelatihan	134
Lampiran 6. 22 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Instruktur Pelatihan	134
Lampiran 6. 23 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Materi Pelatihan	134
Lampiran 6. 24 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Metode Pelatihan	134
Lampiran 6. 25 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Pelaksanaan Pelatihan	135
Lampiran 6. 26 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	135
Lampiran 6. 27 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi	135
Lampiran 6. 28 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan	135
Lampiran 6. 29 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan	135
Lampiran 6. 30 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab	136
Lampiran 6. 31 Bukti Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi	136
Lampiran 6. 32 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan terhadap Variabel Motivasi Kerja	136
Lampiran 6. 33 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan Indikator Tujuan Pelatihan	136

Lampiran 6. 34 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan Indikator Instruktur Pelatihan	137
Lampiran 6. 35 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan Indikator Materi Pelatihan	137
Lampiran 6. 36 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan Indikator Metode Pelatihan.....	137
Lampiran 6. 37 Bukti Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan Indikator Pelaksanaan Pelatihan	137
Lampiran 6. 38 Bukti Hasil Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Pelatihan	138
Lampiran 6. 39 Bukti Hasil Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Pelatihan Indikator Tujuan Pelatihan	138
Lampiran 6. 40 Bukti Hasil Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Pelatihan Indikator Instruktur Pelatihan	138
Lampiran 6. 41 Bukti Hasil Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Pelatihan Indikator Metode Pelatihan.....	139
Lampiran 6. 42 Bukti Hasil Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Pelatihan Indikator Pelaksanaan Pelatihan	139
Lampiran 6. 43 Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	139
Lampiran 6. 44 Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	139
Lampiran 6. 45 Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	140
Lampiran 6. 46 Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	140
Lampiran 6. 47 Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi Kerja.....	140
Lampiran 6. 48 Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi Kerja.....	140
Lampiran 6. 49 Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi Kerja.....	140
Lampiran 6. 50 Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi Kerja.....	141
Lampiran 6. 51 Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan.....	141
Lampiran 6. 52 Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan.....	141
Lampiran 6. 53 Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan.....	141
Lampiran 6. 54 Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan.....	141
Lampiran 6. 55 Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan...	142

Lampiran 6. 56	Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan	142
Lampiran 6. 57	Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan	142
Lampiran 6. 58	Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan ...	142
Lampiran 6. 59	Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab ...	143
Lampiran 6. 60	Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab	143
Lampiran 6. 61	Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab	143
Lampiran 6. 62	Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab ...	143
Lampiran 6. 63	Bukti Hasil Uji <i>Model Fitting Information</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi	144
Lampiran 6. 64	Bukti Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi	144
Lampiran 6. 65	Bukti Hasil Uji <i>Pseudo R-Square</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi	144
Lampiran 6. 66	Bukti Hasil Uji <i>Parameter Estimates</i> Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi	144

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. (2021). *Budaya Organisasi AKHLAK dalam Penerapan Public Relation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali, M. (2014). *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*. Bumi Aksara.
- n, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2021). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 103–116.
- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Kaarir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1).
- Anwar, J., & Hasnu, S. (2013). Ideology, Purpose, Core Values and Leadership: How they influence the Vision of an Organization? *International Journal of Learning and Development*, 3(3), 168.
- Ari, E., & Yildiz, Z. (2014). Parallel Lines Assumption in Ordinal Logistic Regression and Analysis Approaches. *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*, 1(3), 8–23.
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Ekorianto, Sukarman, & Arifin, I. (2021). Perancangan Media Informasi Core Value PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Jurnal Desain Komunikasi Visual*, 8, 1–9.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 6471–6498.
- Gintings, A. (2011). *MANajemen Pendidikan dan Pelatihan: Esensi Praktis*. Humaniora Utama Press.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hasan, F., & Imsiyah, N. (2018). *Konsep Dasar Pelatihan* (Issue October 2018). UPT Universitas Jember.
- Hermawati, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional. *Media Pustakawan*, 24(3), 61–70.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*.

John Wiley & Sons.

- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian. In *Gunadarma Ilmu*.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Imaslihkah, S., Ratna, M., & Ratnasari, V. (2013). Analisis Regresi Logistik Ordinal terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Predikat Kelulusan Mahasiswa S1 di ITS Surabaya. *Jurnal Sains Dan Seni Pomits*, 2(2), 177–182.
- Irmaya, N., & Farida, S. (2024). Implementasi Program Budaya Perusahaan Dan Manajemen Karir Untuk Pengoptimalisasian Kinerja Karyawan Di Pt Sinergi Gula Nusantara. 4(1), 54–59.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Rajawali Pers.
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Kirkpatrick, D. L. (1979). Techniques for Evaluating Training Programs. *Training & Development Journal*, June(June), 178–192.
- Knowles, M. S. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Gulf Publishing Company, Book Division.
- Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(1), 64.
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92–103.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 10.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28–34.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. In *Harper & Row*. Harper & Row Publishers.
- Mayvita, S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence,

Anisya Dita Einsthendi, 2025

PENGARUH PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PERUMNAS

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 168–176.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Se-7/Mbu/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian BUMN 1 (2020).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (Sutarman (ed.)). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259–273.
- Neza, C., & Rivai, A. H. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.X. *Journal Of Management and Business Review*, 17.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., Utami, H. N., & Brawijaya, U. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Area Kendari)*.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di PERUM PERUMNAS.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- Nurhayati, H. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Library Of UIN Ar-Raniry (LIBRIA)*, 10(1), 95–115.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247.
- Nzuva, S. M., Systems, C., & Kenya, N. (2022). The Impact of Organisational Culture on Employees’ Productivity: A Comprehensive Systematic Review. *European Journal of Business and Management*, February.
- O’Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, Issue January 1996).
- Pranowo, A. G., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(9), 48–53.
- Anisya Dita Einsthendi, 2025
PENGARUH PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PERUMNAS
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Prastowo, H. E., & Suhariadi, F. (2023). Implementation of “Morals” in Cultural Values and Organizational Behavior: Interventions for Reducing and Aligning Cultural Values in BUMN. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(1), 27.
- Raharjo, R. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–10.
- Raihannabil, S. D., Maulana, A., & Wicaksono, A. (2024). Penggunaan Proportional Odds Model (POM) dalam Regresi Logistik Ordinal untuk Menganalisis Faktor-Faktor Penentu Balita Stunting di Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(11), 4016–4029.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1–8.
- Rijal, S., Hamzah, N., Kara, M., & Sabri, M. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 5, 46–61.
- Rohimat, A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Geulis Boutique Hotel & Cafe Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan: Konsep, Pengem*. Rajagrafindo Persada.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Sapriyadi, S., Syaiful, M., & Wakiya, N. (2023). Pemanfaatan Digitalisasi Untuk Meningkatkan Pendapatan Pelaku Usaha Mikro (UMK) Perempuan Di Lorong Wisata Kota Makassar. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8, 70–88.
- Saputri, H. A., Zulhijrah, Larasati, N. J., & Shaleh. (2023). Analisis Instrumen Assesmen : Validitas, Reliabilitas, Tingkat Kesukaran, dan Daya Beda Butir Soal. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09(05), 2986–2995.
- Sari, I. F., Ubaidillah, H., & Sumartik. (2024). Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14.
- Schein, E. H., & Schein, W. P. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. In *The Innovator's Discussion* (5th Editio). John Wiley & Sons.
- Setiabudi, S., Puspita, R. E., & Mochlasin, M. (2021). How To Foster Employee Performance? the Role of Organizational Culture and Work Ethos With Motivation As Intervening Variables. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 223–241.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji

- Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110.
- Silalahi, D., & Saragih, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 24(1), 1–9.
- Sitohang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (E. Murniarti (ed.)). UKI Press.
- Sjafjudin, A. A. (2023). Efektivitas Core Value Berakhlak dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 184–198.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 162–169.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, E. (2013). Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja. In Jamaluddin (Ed.), *Alauddin University Press*. Alauddin University Press.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Eureka Media AKsara.
- Suparman, S., Santoso, R. A., & Desembrianita, E. (2024). Dynamics of Employee Performance: The Influence of Compensation and Organizational Culture Through Motivation as a Mediator at PT Mana Jaya Makmur Mojokerto. *Manazhim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 344–366.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. Universitas Pakuan.
- Tatasari, T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lamongan Integrated Shorebase (Lis). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 689.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusrani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*. PT Global Eksekutif

Anisya Dita Einsthendi, 2025

PENGARUH PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PERUMNAS

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknologi.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Jossey-Bass Publisher.

Yulianti, P., Masruri, M., & Ismela, S. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Camat Ditinjau dari Perspektif Kompetensi, Pelatihan Budaya Organisasi. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1), 104–121.

Yuniarti, E., Kadiyono, A. L., & Sulistiobudi, R. A. (2021). Peran Subkultur dalam Mendukung Komitmen Transformasi Organisasi (Pengukuran Budaya Organisasi Dengan Model Denison). *Journal JDM: Jurnal Doktor Manajemen*, 4(2), 193–204.

Yunior, D. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. In *Universitas Negeri Makassar* (Vol. 2, Issue 1).

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7, 635-.