



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Implementasi Budaya Perusahaan Berbasis *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan

Indi Widya Sari*, Imsar Imsar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Deli Serdang

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: March 30, 2023 Revised: May 26, 2023 Published: November 30, 2023</p> <p>Keywords: BUMN Core values, Organizational Culture, Productivity</p>	<p><i>Companies are looking for employees who can manage change, who are dynamic, who are trustworthy and adaptable to cope with change. The purpose of this study is to determine how the company implements the culture in the PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan based on Core Values of AKHLAK towards the Employee Productivity. The data collection methodology was used by researchers in this study is a direct way (on-site / field). The object of this research was the Implementation of Corporate Culture of PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan based on Core Values of AKHLAK towards the Employee Productivity. To support the result of this study, researcher used observation, documentation, and interview to gather the information. The result of this research is that UPT Balai Yasa Pulubrayan always provides leadership and motivation to implement an entrepreneurial culture in all activities. Although the culture of AKHLAK (Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive and Collaborative) is still new and contains spiritual elements, it is actually very similar to the old one.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 30 Maret 2023 Direvisi: 26 Mei 2023 Dipublikasikan: 30 November 2023</p> <p>Kata kunci: Budaya organisasi, Core values BUMN, Produktivitas</p>	<p>Perusahaan mencari pegawai yang dapat mengelola perubahan, mereka dinamis. pegawai harus amanah dan mudah beradaptasi untuk mengatasi perubahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana perusahaan mengimplementasikan budaya dalam perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai. Metodologi pengumpulan data digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan cara langsung (dilokasi/lapangan). Objek penelitian ini adalah Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai. Untuk mendukung hasil penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mengumpulkan informasi. Hasil dari penelitian ini adalah UPT Balai Yasa Pulubrayan uar biasa dan selalu memberikan kepemimpinan dan motivasi untuk mengimplementasikan budaya kewirausahaan dalam segala kegiatan. Meskipun budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) masih baru dan mengandung unsur-unsur spiritual, sebenarnya sangat mirip dengan yang lama.</p>

Corresponding Author :

Indi Widya Sari

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*email: indiwdysr@gmail.com



PENDAHULUAN

Pegawai yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, perusahaan bersifat dinamis. Pegawai harus etis dan mudah beradaptasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Untuk memenuhi semua kebutuhan, karyawan harus meningkatkan keterampilan mereka (Laili & Anwar, 2018). Tergantung pada kebutuhan operasi, kapasitas dan kualitas sumber daya manusia membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Istilah kompetensi mengacu pada karakteristik intrinsik yang disiapkan untuk menghadapi perubahan yang diperlukan dan pada saat yang sama dapat mendukung keberhasilannya. Pegawai yang tidak kompeten mencegah perusahaan mencapai tujuannya (Ningsih et al., 2017).

Setiap perusahaan mengalami transformasi. Usaha kecil memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya organisasi dan persaingan yang positif. Perusahaan dapat melakukannya berkat transformasi. Ketika perusahaan menghadapi tantangan, perubahan atau modifikasi harus diterapkan untuk mengatasinya. Menurut penelitian (Sinera et al., 2022) penggabungan dua perusahaan mengarah pada persimpangan dua budaya, menghasilkan perbedaan mencolok dalam lingkungan kerja dan identitas budaya. Mereka bekerja sama untuk mengembangkan rencana dan strategi untuk menciptakan kemitraan yang baik antara kedua perusahaan. Integrasi budaya membedakan keduanya. Meningkatkan daya saing perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan dan menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

Budaya perusahaan yang positif telah terbukti berdampak pada kinerja perusahaan dengan meningkatkan citra orang terhadapnya. Faktor makro, seperti perdagangan, ekonomi, dan komunitas, berdampak pada perekonomian perusahaan. Aspek-aspek penting muncul dari lingkup internal, di mana perilaku dan perilaku karyawan berdampak pada cara kebiasaan ini dilihat dalam konteks struktur organisasi perusahaan. Setiap perilaku dan perspektif karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Efektivitas karyawan yang baik meningkat sebagai hasil dari pendidikan yang baik dan budaya organisasi tentang cara mereka berfungsi. Budaya perusahaan selalu menentukan keberhasilannya di masa depan (Rijal et al., 2019). Untuk mencapai manfaat semaksimal mungkin, organisasi harus menyampaikan prinsip dan nilai mereka kepada semua karyawan mereka. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, kerja sama dalam kelompok dan keterlibatan pegawai. Semua bisnis harus memiliki skala, partisipasi kelompok, koordinasi dan kontribusi pegawai untuk mencapai produktivitas aktivitas (Widijaya, 2021).

Surat Keputusan No. KEP-117/MMBU/2002, dikeluarkan oleh Menteri Badan Usaha Negara pada tanggal 31 Juli 2002, tentang Implementasi Prinsip-Prinsip Usaha Bertanggung Jawab, menandai awal transformasi bisnis di Indonesia. Langkah ini dilakukan dengan tujuan memperkuat

pengelolaan perusahaan BUMN di wilayah tersebut. Semua bisnis BUMN harus menerapkan strategi manajemen bisnis terbaik agar dapat bersaing di dunia bisnis yang terus berkembang.

Cacat lingkungan umum, penilaian risiko yang tepat dan metode identifikasi yang efektif adalah komponen kunci dari penerapan pengendalian internal. Manajer dapat memperkirakan dan menarik kesimpulan tentang bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektivitas intervensi bedah dengan bantuan manajemen internal yang efektif. Perlu juga untuk meningkatkan titik kontrol untuk menciptakan kontrol internal yang baik. Titik kontrol ini dapat mencakup perlindungan kontrol, penilaian risiko, metode kontrol, pengamatan informasi dan komunikasi, dan evaluasi efektivitas (Nelaz et al., 2018).

Akhlaq adalah aturan mendasar yang harus dijaga oleh semua perusahaan ketika mereka melakukan kegiatan sehari-hari. Hal ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai panduan untuk perilaku karyawan di lingkungan mereka. Proses transformasi perusahaan multinasional diperlukan secara komprehensif, termasuk bidang sumber daya manusia. Idenya sangat mendasar untuk mendorong kinerja karyawan dengan menggunakan nilai-nilai inti AKHLAK AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) sebagai indikator perilaku. Penambahan berbasis AKHLAK memungkinkan untuk mengevaluasi kinerja karyawan tanpa mengubah prosedur sistem. Namun, dalam lingkungan internal, AKHLAK akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan (Ayu Larasati et al., 2022).

Menurut sebuah penelitian (Safitri, 2018), jika tidak ada kewajiban keselamatan bagi semua karyawan dan manajemen bersedia mematuinya, budaya perusahaan tidak dapat dipertahankan untuk memenuhi kebutuhan. Semua karyawan dan manajer personalia harus mematuhi semua persyaratan. Menurut temuan penelitian, budaya kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Perusahaan ekuitas swasta besar (BUMN), pentingnya identitas – identitas budaya kerja diakui. Alhasil, prinsip AKHLAK diterapkan pada perusahaan BUMN, termasuk UPT Balai Yasa Pulubrayan. Perusahaan nasional berusaha untuk mempromosikan perubahan individu dalam bisnis mereka dan bersaing dengan perusahaan global. Menurut penelitian (Mufahamah & Wuryanti, 2022), peningkatan efektivitas manajerial Disnakertrans Provinsi Banten dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan organisasi setelah memahami sebagian besar dampak dari sistem evaluasi kinerja. Metodologi penelitian saat ini memprioritaskan penelitian berkualitas tinggi. Subjek penelitian adalah staf Provinsi Disnakertrans Banten. Metode pengumpulan sampel tanpa probabilitas digunakan, dan sekitar 80 sampel didistribusikan melalui Internet. Metode analisis partial least squares (PLS) digunakan melalui program SmartPLS 3.0. Menurut hasil

penelitian, sistem evaluasi kinerja, motivasi kerja dan pengabdian kepada organisasi berpotensi meningkatkan efisiensi manajemen di Provinsi Disnakertrans Banten, guna meningkatkan kualitas pelayanan publik yang esensial bagi penduduk Banten.

PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan terus berkarya untuk berubah dengan meningkatnya persaingan global saat ini. Peran pegawai sangat penting dalam dunia yang kompetitif karena ada kesulitan dalam mengelola dan menjaga perusahaan tetap bertahan. Jika memadai, terorganisir dan seimbang, pengembangan sumber daya manusia akan berdampak pada pertumbuhan masa depan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Cara terbaik untuk memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan kesuksesan dan disiplin adalah dengan melakukan yang terbaik.

Penerapan budaya AKHLAK di PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan dinilai tidak efektif karena banyak prinsipnya yang belum berakar dalam kehidupan kerja sehari-hari. Menurut (Marpaung, 2022), pegawai PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan, ini hanyalah standar umum perusahaan dan perlu dikembangkan lebih lanjut untuk menjadi budaya dan vitalitas PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Karena disiplin penting dalam proses kerja, itu penting. Sebagian besar pegawai di PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan tidak memenuhi standar disiplin, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan lebih efisien. PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan menghasilkan hasil yang memuaskan bagi pegawai, transparansi bersama dan peningkatan keterampilan manajemen pemecahan masalah. Namun masih ada beberapa keterampilan yang perlu ditingkatkan oleh pegawai UPT Balai Yasa Pulubrayan PT KAI (PERSERO), seperti mengikuti aturan dan lebih memperhatikan detail tugas. Jika hal ini tercapai, efektivitas UPT Balai Yasa Pulubrayan PT KAI (PERSERO) dapat ditingkatkan secara signifikan (PT Kereta Api Indonesia (PERSERO), 2017).

Hal ini membutuhkan pemahaman internal tentang pentingnya budaya organisasi untuk produktivitas karyawan dan kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas. Internal Wawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika budaya perusahaan sesuai dengan keyakinan perusahaan, karyawan merasa lebih bahagia dan menikmati keterlibatan mereka. Budaya Progresif yang mendorong produktivitas karyawan. Situasi di UPT Balai Yasa Pulubrayan adalah kemampuan pegawai untuk mengikuti sistem dan strategi yang telah disepakati belum ideal. Ini tercermin dalam beban kerja dan penghargaan bagi karyawan yang tidak memenuhi tujuan dan hasil yang diinginkan, dan dalam jumlah keluhan yang diterima.

Karena permasalahan tersebut di atas, maka perlu dikaji dampak budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai UPT Balai Yasa Pulubrayan. Akibatnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai”

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis studi observasional yang dikenal sebagai tinjauan lapangan yang melibatkan pengumpulan data di lokasi tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, karena temuan penelitian didasarkan pada apa yang diketahui di lapangan, studi dapat dianggap sangat deskriptif. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami dan mengeksplorasi fenomena primer pada objek yang diteliti untuk melakukan analisis mendalam dan mengidentifikasi hal-hal yang khas. (Sugiyono, 2019).

Penerapan budaya perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, berdasarkan nilai-nilai etika dasar, dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, menjadi pokok penelitian ini. Karya tersebut bersifat deskriptif dan kualitatif, dengan ilustrasi dan pembahasan dengan topik terkait Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Data perpustakaan tambahan diperlukan untuk penelitian selain yang diperoleh selama kerja lapangan. Untuk mendapatkan yang terakhir, diperlukan teknik pengumpulan data yang melibatkan pemahaman studi teoritis yang terkait dengan subjek. Berbagai literatur juga digunakan untuk pengumpulan data. Sumber-sumber ini termasuk penelitian sebelumnya, artikel jurnal, dan buku teks (Adlini et al., 2022). Peneliti menggunakan berbagai metode untuk mengumpulkan data dalam penelitian lapangan, termasuk :

1) Metode Wawancara.

Teknik wawancara melalui interaksi sosial antara informan dan orang-orang yang menerima informasi tentang keyakinan mereka, bagaimana orang mengekspresikan dan menerimanya, dan bagaimana meningkatkan kualitas hidup mereka. Untuk menentukan jawabannya, para peneliti menggunakan teknik wawancara yang tidak terorganisir (Slamet, 2019). Menggunakan wawancara dengan orang yang berbeda, subjek mencari informasi yang relevan untuk menggunakan data kalimat: 1. Bapak Kiagus ferry Affrialsyah selaku manager perencanaan. 2. Bapak Eliezer Yonatan Marpaung selaku Assistant manager kelangsungan kerja dan evaluasi. 3. Bapak Saul Sinaga selaku Assistant manager sumber daya manusia, kerumahtanggaan dan protokoller.

2) Metode observasi

Meskipun prinsip-prinsip dasar moralitas belum sepenuhnya dipahami, dipahami, diterima atau ditunjukkan oleh seluruh pegawai UPT balai yasa pulubrayan, pengamatan berfokus pada bagaimana peneliti dapat memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penyajian data. Akibatnya, peneliti mulai menganalisis dan menyajikan contoh-contoh tulisan yang dijelaskan sesuai dengan kriteria yang digunakan untuk menentukan tujuan penelitian.

Untuk penelitian ini, observasi partisipan digunakan. Menurut semiawan dalam (Partiwi, 2022), observasi partisipan merupakan metode pengumpulan data di lapangan. Pengamatan harian para peserta digunakan sebagai sumber data bagi para peneliti, dengan fokus pada fakta atau keadaan lingkungan yang diteliti (Ramdhan, 2021). Oleh karena itu, peneliti berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari orang-orang yang diamati dan menggunakan kegiatan mereka sebagai sumber informasi untuk penelitian. Karena pengamatan para peserta, data yang diperoleh akan lebih rinci daripada hasil perilaku yang terlihat (Sugiyono, 2019).

Selama program magang yang berlangsung antara Februari 2022 hingga Maret 2022, penulis terus memantau kegiatan peserta penelitian. Lokasi pengamatannya adalah PT KAI (PERSERO) UPT balai yasa pulubrayan. Terletak di Jl. Bengkel No.1, Pulo Brayan Bengkel, Kec. Medan Tim, Kota Medan, Sumatera Utara 20239. Peneliti mengamati karyawan dan kegiatan di UPT balai yasa pulubrayan.

3) Metode Dokumentasi

Penulis studi menggunakan berbagai karya penelitian sebagai referensi untuk topik yang mereka pelajari. Mereka juga menggunakan data dan hasil dari penelitian sebelumnya tentang Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami bagaimana BUMN berkontribusi pada pembangunan manusia dan dapat meningkatkan standar kelayakan kerja dengan jadwal yang fleksibel. Identitas dan Nilai Budaya: Nilai inti berasal dari visi. Berdasarkan SE-7/MBU/07/2020, Menteri BUMN (Thohir, 2020), mendirikan Budaya Moral pada 1 Juli 2020. Hal ini menetapkan esensi perusahaan BUMN sebagai esensinya.

Implementasi dan eskusi dipercepat berkat prinsip-prinsip dasar. Akibatnya, beberapa program sudah berjalan. Untuk memfasilitasi proses sosialisasi sumber-sumber pengetahuan baru, program ini berfokus pada pengenalan sumber-sumber pengetahuan baru di jaringan internal entitas.

Sosialisasi core value yang dilaksanakan merupakan bentuk sosialisasi internal yang digunakan untuk mengevaluasi core values dan membantu meningkatkan sosialisasi di masa depan.

RJPP dari 2020 hingga 2024 akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran perusahaan, serta garis nilai inti dan tema strategi baru AKHLAK (*Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif*). Rencana bisnis untuk masa depan pasti akan didasarkan pada kemajuan teknologi. Menurut PT Kereta Api Indonesia (PERSERO), tantangan terbesar adalah tidak bisa beroperasi. PT KAI (PERSERO), entitas BUMN yang bergerak di sektor jasa transportasi, perlu mempertimbangkan kembali strateginya. Pengumuman PT KAI (PERSERO) untuk memperluas posisinya sebagai pilihan transportasi terbaik di Indonesia telah menghasilkan standar untuk penciptaan perusahaan baru. Nilai-nilai yang dimasukkan harus diterapkan karena sesuai dengan semangat perusahaan ketika datang untuk memahami kemajuan. (Fauzi et al., 2023)

Menurut temuan penelitian terbaru, budaya organisasi UPT balai yasa pulu brayan dikenal sebagai AKHLAK. Akronim mengacu pada karakteristik seperti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Budaya yang masuk dalam UPT Balai Yasa Pulubrayan:

Amanah

Bekerja dengan amanah akan membuat Anda merasa lebih termotivasi, membuat Anda fokus pada tujuan dan sasaran utama, menghindari hal-hal yang tidak perlu dan tujuan pribadi, dan selalu fokus pada hasil (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan.”

Panduan perilaku: Jadilah rentan dan pertahankan perilaku meskipun ada peringatan. Ciptakan seseorang yang dapat dipercaya dan jujur. Konsisten dan setia pada standar moral dan etika.

Contoh: Adakan pertemuan pagi, di mana semua karyawan berkumpul untuk berdoa bersama sebelum mulai bekerja. Selanjutnya, penuhi kewajiban agama, seperti sholat fardhu, dan tiba tepat waktu. Pertimbangkan data dan informasi perusahaan sebelum membagikannya dengan orang yang tidak dapat dipercaya. Buat daftar atau jelaskan semua tanggung jawab, prosedur kerja, dan standar yang berlaku. Kerjakan proyek yang memenuhi kebutuhan, tujuan, dan potensi Anda. Pemimpin dapat berfungsi sebagai mentor atau panduan bagi karyawan terdekat.

Kompeten

Kapasitas dibedakan dengan pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan sendiri (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.”

Panduan Perilaku: Tingkatkan keterampilan dan kemampuan Anda untuk bertahan hidup. Pekerjaan yang ideal selalu tersedia. Mencapai tingkat kerja dan hasil yang konsisten.

Contoh: Kemampuan seorang karyawan diukur dengan jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kualifikasi mereka dan yang termotivasi dan mau terus belajar untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas, melakukan tugas dengan jujur dan menyelesaikan tugas sepenuhnya, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan tujuan dan standar perusahaan. Tersedia untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Sesi pelatihan reguler yang ditawarkan oleh kantor pusat membantu peserta meningkatkan keterampilan mereka. Ketika datang untuk memastikan kualitas yang sangat baik dalam situasi apa pun, setiap upaya harus dilakukan dan evaluasi konstan harus dilakukan. Pastikan bahwa setiap tugas dipilih sesuai dengan tujuan dan standar yang diterima.

Harmonis

Ketika ada harmoni di setiap lini struktur, semua orang akan diperlakukan dengan adil, terlepas dari posisi mereka dalam struktur (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami saling peduli dan menghargai perbedaan.”

Perilaku Panduan: Mereka berperilaku kooperatif dan solidaritas dengan anggota entitas lainnya dan dengan masyarakat secara keseluruhan. Jangan pernah menggunakan pendapat, pikiran, atau perintah Anda untuk memperbudak orang lain. Nilai kontribusi seseorang dari latar belakang yang berbeda.

Contoh: Rekan kerja yang kuat, berdasarkan kepercayaan dan soliditas, memperkuat hubungan satu sama lain baik di tempat kerja maupun di tempat lain. Link ini juga memperkuat hubungan antara mereka dan mucikari melalui terciptanya saluran komunikasi terbuka yang lebih dan adanya sikap tegas dan percaya diri di semua lini komunikasi. Tunjukkan sikap yang adil dan berikan perhatian yang sama kepada semua karyawan. Ini membantu orang yang membutuhkan

sumber daya untuk mencari pekerjaan. Menjalin hubungan yang lebih baik dengan Pemangku Kepentingan dan meningkatkan komunikasi.

Loyal

Prinsip kepatuhan membutuhkan dukungan sistematis untuk memenuhi tanggung jawab para pemimpin. karena setiap orang harus berkolaborasi dengan team leader (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.”

Panduan Perilaku: mempertahankan reputasinya sebagai pemimpin, karyawan, perusahaan multinasional dan bangsa. Ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan. Dimungkinkan untuk berkontribusi lebih banyak dan lebih efektif untuk pencapaian tujuan. membantu organisasi dan negara.

Contoh: Bila perlu, prinsip-prinsip kepatuhan, yang tercermin dalam pemenuhan perintah pemimpin yang rajin dan bertanggung jawab, memprioritaskan kepentingan negara, selalu hadir dan berkomitmen kuat untuk pencapaian tujuan. menundukkan kepentingan individu atau kelompok kepada kepentingan perusahaan, bangsa atau bangsa. Berhati-hatilah saat menyebutkan tanda-tanda atau keadaan yang dapat digunakan untuk melawan suatu bangsa atau organisasi.

Adaptif

Karakteristik adaptif ini menuntut kita untuk dapat mempertahankan sikap terbuka dan kreatif saat kita melakukan atau mengantisipasi perubahan (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami terus berinovasi dan antusias untuk mengidentifikasi atau bahkan mempersiapkan perubahan.”

Panduan Perilaku: Gunakan inovasi konstan untuk meningkatkan hasil. Waspada terhadap perubahan, perubahan, perubahan yang cepat dan perubahan yang aktif untuk memperbaiki setiap perubahan. Tunjukkan proaktif pasif dalam mengenali transformasi.

Contoh: Standar adaptif diimplementasikan dengan menggunakan teknologi pengembangan untuk meningkatkan teknik dan prosedur kerja dan mempertahankan pemantauan data dan analisis

yang konstan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas. Pertimbangkan untuk membuat prosedur, solusi, dan metode yang lebih baik melalui penggunaan konsep inovatif atau kompilasi kreatif.

Kolaboratif

Kerja tim sangat penting di dunia di mana setiap orang terhubung. Prinsip kerja sama, khususnya di bidang ekonomi, akan maju dan menciptakan tren baru (Thohir & Agustian, 2020). Pernyataan dan pedoman perilaku yang diterapkan di UPT balai yasa pulubrayan saat ini berlaku pada point ini yaitu sebagai berikut:

Pernyataan: “Kami membangun kerja sama yang sinergis.”

Panduan Perilaku: Berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi yang akurat terhadap situasi. Semua anggota tim harus memiliki kesempatan untuk mempresentasikan ide atau saran yang bermanfaat. Mereka membantu memastikan bahwa semua organisasi beroperasi sesuai dengan tujuan mereka sendiri dan mengikuti aturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama.

Contoh: Kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai sebuah tim adalah apa yang mendefinisikan nilai kolaborasi. Jenis bantuan ini sangat berguna bagi mereka yang memiliki kemampuan untuk terhubung dengan semua organisasi dan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi yang akurat terhadap situasi. Berikan setiap anggota tim waktu yang dibutuhkan untuk mengembangkan ide-ide inovatif atau berguna.

Hasilnya, nilai budaya tersebut di atas telah ditanamkan pada sebagian besar karyawan UPT Balai Yasa Pujubrayan, yang amanah, cakap, harmonis, loyal, mudah beradaptasi dan kolaboratif. Akibatnya, karyawan yang bekerja dari rumah ke kantor menjadi lebih disiplin, tenang dan fokus dari waktu ke waktu. Mereka juga memiliki hubungan yang lebih baik satu sama lain dan dengan atasan mereka, yang meningkatkan rasa hormat dan loyalitas mereka terhadap UPT Balai Yasa Pulubrayan. Banyaknya pujian yang diterima oleh karyawan dari atasan mereka telah memungkinkan kemajuan ini tercapai.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh (Affrialsyah, 2022), meskipun merupakan nilai – nilai baru, nilai – nilai yang dijelaskan dalam paragraf sebelumnya sangat penting untuk fungsi dan prosedur UPT Balai Yasa Pulubrayan karena dianggap bertele-tele untuk melakukan inisiatif bisnis tertentu, ketika karyawan mematuhi standar kerja sehari-hari, mereka dapat menjalankan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien..

Nilai inti perusahaan BUMN adalah identitas dan penyatuan budaya kerja. Nilai inti adalah prinsip utama dan nilai yang berfungsi sebagai dasar dan titik referensi bagi perusahaan. Namun, prinsip-prinsip ini adil dan memadai untuk tujuan dan prediksi mereka. Nilai inti adalah hal-hal

yang dihargai dan merupakan bagian dari semangat perusahaan. Bisnis terus menghadapi banyak masalah karena kurangnya kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral (Mayasa & Setiawan, 2022). AKHLAK merupakan nilai moral yang menginspirasi perusahaan multinasional dan karyawannya untuk terus berkontribusi dan maju bagi negeri (Thohir & Agustian, 2020).

Pelatihan pegawai sangat terkait dengan budaya perusahaan. Pegawai lebih termotivasi untuk berkolaborasi dengan perusahaan lain. Karena itu, pelestarian dan pengembangan budaya bisnis sangat penting untuk pembangunan organisasi yang efektif dan efisien dan pemenuhan tujuan yang belum ditetapkan organisasi (Darmawan et al., 2019).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh (Marpaung, 2022), saat ini, budaya kami didasarkan pada nilai-nilai inti AKHLAK, yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptasi dan kolaboratif. Ditemukan bahwa kriteria AKHLAK tidak hanya ada di UPT Balai Yasa Pulubrayan, tetapi juga dipegang oleh semua perusahaan multinasional, dengan kriteria fundamental yang berbeda untuk setiap perusahaan. Selain amanah, harus memenuhi standar lain. Untuk meningkatkan kapasitas perusahaan kita, kita harus selalu bekerja untuk meningkatkan keterampilan kita. Ketika datang untuk mencapai harmonis, perlu bagi orang untuk berkomunikasi secara setara, menunjukkan kepekaan kepada orang lain saat berjalan, menunjukkan rasa hormat, dan menunjukkan minat pada orang lain. Karena pendapatan perusahaan ini harus loyal, kecuali jika mereka dapat membahayakan kebutuhan bangsa. Oleh karena itu, kedua aspek kehidupan profesional dan pribadi Anda harus dianggap sebagai bidang kultivasi dan harus bekerja keras untuk menghindari konflik. Untuk dianggap adaptif, seseorang harus mampu beradaptasi dengan berbagai keadaan pada saat yang bersamaan. Untuk mencapai tujuan masyarakat setempat, kita perlu bekerja sebagai kelompok dan melakukan kolaborasi dengan kelompok dan departemen lain. Definisi nilai AKHLAK, yang berarti junjung tinggi informasi yang diberikan perusahaan melalui pendapatannya terus mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya adalah contoh topik yang terkait dengan isi bagian lain.

Penelitian sebelumnya (A.K. & Hakim, 2021) berusaha memahami pengaruh utama motivasi kerja dan transformasi kelembagaan terhadap kondisi kerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Teknik penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif. Ukuran sampel dihitung dengan menggunakan sampel acak sekitar empat puluh peserta. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda dan uji hipotesis. Menurut hasil penelitian, motivasi kerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu dan dukungan mereka terhadap transformasi terkena dampak negatif. Namun, Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan transformasi organisasi berdampak simultan terhadap kondisi kerja di Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh (Sinaga, 2022) pegawai UPT Balai Yasa Pulubrayan menyadari dan berkomitmen terhadap nilai-nilai budaya perusahaan dan kehadiran mereka dapat menginspirasi serta memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai ini baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi mereka. Penting untuk mengembangkan metode untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi sebelum semua pegawai memahami konsep-konsep penting. Metode yang paling efektif saat ini adalah sosialisasi, yang mengajarkan pegawai untuk memahami cara kerja entitas mereka dan berinteraksi satu sama lain untuk melakukan semua tugas yang diperlukan. Pemimpin bisnis juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan program sosialisasi bagi pegawainya. Hal ini dikarenakan proses sosialisasi memberikan dampak positif terhadap produktivitas, dedikasi, dan pendapatan pegawai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, praktik bisnis akan dilaksanakan dengan cepat.

Implementasi identitas budaya perusahaan membutuhkan keterlibatan masyarakat. Untuk pertama, proses ini terjadi segera setelah pemilihan kandidat untuk posisi pelamar atau karyawan. Ketika seorang kandidat memenuhi persyaratan dan memenuhi kriteria, departemen pusat melakukan proses secara rahasia. Setiap karyawan akan menerima jadwal kerja yang konsisten dengan harapan sehingga mereka dapat memahami tanggung jawab dan tujuan mereka. Ada beberapa cara di mana hal ini dapat dicapai, seperti kursus online reguler atau program kantor khusus di pusat. Karyawan yang kurang berintegritas atau gagal mematuhi prinsip-prinsip hari itu akan menerima hukuman berat, seperti peringatan lisan, peringatan, atau bahkan keluar dari posisi oleh departemen. Berkat metode sosialisasi nilai fundamental yang baru-baru ini diperkenalkan dan kehadiran standar AKHLAK, Kementerian Perindustrian dan Perdagangan mulai menyebarluaskan standar AKHLAK secara bertahap. Akibatnya, orang sekarang didorong untuk menulis kutipan untuk menginspirasi dan memotivasi diri mereka untuk bekerja. Sebuah pajangan sengaja telah diletakkan di dinding ruang masuk agar pengunjung dan pelanggan yang tiba di UPT Balai Yasa Pulubrayan dapat melihat dengan jelas nilai-nilai budaya (Sinaga, 2022).

Akhlaq adalah aturan mendasar yang harus dijaga oleh semua perusahaan ketika mereka melakukan kegiatan sehari-hari. Hal ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai panduan untuk perilaku karyawan di lingkungan mereka. Proses transformasi perusahaan multinasional diperlukan secara komprehensif, termasuk bidang sumber daya manusia. Ide ini sangat mendasar untuk mendorong kinerja karyawan dengan menggunakan indikator nilai inti AKHLAK dalam hal perilaku. Penelitian sebelumnya oleh (Zuriana & Kurniawan, 2019), positivisme adalah dasar dari penelitian saat ini, yang bersifat kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi pengaruh etika kerja dan motivasi karyawan di divisi operasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah B Divisi Regional IV Tanjung Karang. Penerapan jenis analisis ini dikenal sebagai analisis kuantitatif.

Seluruh 95 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah B Tanjung Karang Divisi IV dipilih sebagai sampel penelitian. Mengembangkan motivasi positif dan waskat (kewaspadaan) untuk melakukan tugas-tugas yang bermanfaat bagi penyebaran kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai tim. Menurut persamaan R², kepatuhan terhadap pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) berdampak pada pendidikan di tempat kerja (Y) dengan margin majemuk 18,6%. Koefisien harus 0,186.

Keuntungan dari proses sosialisasi adalah bahwa mereka berfungsi sebagai pedoman perilaku untuk setiap karyawan dan mengajari mereka elemen-elemen hari itu yang merupakan bagian dari nilai itu. Manfaatnya antara lain proses penerapan budaya perusahaan dilakukan secara efektif mulai dari saat karyawan baru dipilih hingga saat mereka bertemu dengan perusahaan. Ini karena karyawan ditempatkan pada posisi, tanggung jawab dan tanggung jawab diperluas, evaluasi hasil dilakukan, penghargaan diberikan untuk mematuhi peraturan di masa depan dan loyalitas terhadap prinsip-prinsip dasar perusahaan dipupuk. Mempromosikan karyawan yang memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, dan mengakui prestasi mereka (Mayasa & Setiawan, 2022). Nilai AKHLAK digunakan sebagai dasar untuk menciptakan identitas perusahaan di UPT Balai Yasa Pulubrayan. Gaya hidup perusahaan dibedakan berkat penerapan nilai-nilai ini. Karena temuan penelitian observasional, ruangan ini memiliki nilai-nilai AKHLAK pajakan dan Kementerian BUMN telah menyelenggarakan pertemuan khusus. Berkat kehadiran media, karyawan akan lebih siap menghadapi pekerjaan dan pengambilan risiko dengan terus belajar tentang dasar-dasar UPT Balai Yasa Pulubrayan.

Seperti halnya yang dikatakan oleh (Barkhiyyah & Prasetyo, 2020) endahnya produktivitas kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia, kurangnya fasilitas yang memadai untuk pelatihan profesional, kurangnya penghargaan dan insentif bagi karyawan. Oleh karena itu, pentingnya tanggung jawab karyawan dan partisipasi aktif mereka dalam upaya menjaga kemasyarakatan harus ditekankan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan di UPT Balai Yasa Pulubrayan, jumlah orang yang melanggar hukum dapat dikurangi jika sanksi yang adil diterapkan. Ketika aturan diterapkan secara adil, mereka yang melanggarnya akan diberitahu atau diberi sanksi oleh perusahaan. Akibatnya, mungkin ada keraguan tentang loyalitas atau kesetiaan pada tujuan bisnis perusahaan. Pekerjaan Pelatihan pada model identitas organisasi juga dapat membantu menyebarkan dan menyebarkan identitas organisasi. Tujuan dari jenis pelatihan ini adalah untuk menentukan bagaimana karyawan dapat belajar tentang identitas organisasi melalui artefak seperti keterampilan yang dimiliki anggota organisasi, seperti pentingnya simbol, pakaian, dan cara mereka berbicara

dalam kehidupan sehari-hari mereka. Beberapa pemimpin menggunakan berbagai metrik selain artefak untuk menyampaikan poin dan asumsi utama.

KESIMPULAN

Budaya kerja di perusahaan memastikan bahwa semua karyawan memahami, menerapkan dan mematuhi persyaratan hukum. Selain itu, menawarkan ide, rekomendasi, dan dukungan berkelanjutan hingga menyelesaikan masalah hukum. Hal tersebut dilakukan untuk menyoroti dan memperkuat masyarakat di mana kita berinteraksi satu sama lain secara tidak memihak dan profesional. Hal ini yang diterapkan pada UPT Balai Yasa Pulubrayan, sebuah organisasi yang didedikasikan untuk kemajuan masyarakat, memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam pekerjaan dengan membantu mereka menjadi lebih disiplin, berani, kuat, termotivasi dan puas. Selain itu, ini membantu mereka membangun hubungan yang kuat dengan kolega dan perusahaan pesaing, membuat mereka lebih kompetitif.

Untuk memfasilitasi pencapaian tujuan bersama, petugas UPT Balai Yasa Pulubrayan melakukan tugasnya sesuai dengan persyaratan khusus dari bidang terkait. Pekerjaan karyawan ditingkatkan dengan sistem kepemimpinan yang berfungsi dengan baik. Ketika ada hubungan kerja yang baik antara karyawan, terutama antara pimpinan dan karyawan, adalah mungkin bagi kedua kelompok untuk bekerja sama secara efektif. bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu program dari UPT Balai Yasa Pulubrayan adalah budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) adalah budaya baru yang memasukkan unsur-unsur spiritual, tetapi masih bekerja dengan baik di UPT Balai Yasa Pulubrayan. Tetapi budaya saat ini tidak semaju di masa lalu. Proyek rutin menghasilkan ulasan positif bagi peserta dan mendorong komitmen mereka terhadap proyek terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- A.K., Y., & Hakim, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 95–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v13i2.235>
- Ayu Larasati, A., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 597–604. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.352>
- Barkhiyyah, N. S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal*

- Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(1), 183. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp183-198>
- Darmawan, M. A., Haq, F., & Kurniasih, A. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Bank Bjb Syariah Kc Bogor). *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 5(1), 19–29. <https://doi.org/10.30997/jn.v5i1.1626>
- Fauzi, A. R., Witantira, A. P., & Ardiansyah, A. (2023). Konstruksi Citra PT Kereta Api Indonesia (Persero) Melalui Perubahan Logo Perusahaan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 2(2), 1–14. <https://doi.org/10.30656/jika.v2i2.5905>
- Laili, W. N. R., & Anwar, Moch. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 1(1), 29–38.
- Mayasa, I., & Setiawan, E. (2022). Efektivitas Komunikasi Tim Ranger dalam Sosialisasi Core Values Akhlak kepada Karyawan. *Jurnal Riset Public Relations*, 2(1), 14–18. <https://doi.org/10.29313/jrpr.vi.640>
- Mufahamah, E., & Wuryanti, L. (2022). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Disnakertrans Provinsi Banten. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 97–109. <https://doi.org/10.47768/gema.v14.n2.202203>
- Nelaz, Y. S., Hasan, H. A., & Savitri, E. (2018). Pengaruh Faktor – Faktor Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Empiris Perusahaan Bumn Pekanbaru). *Jurnal Ekonomi*, 26(3), 84–97. <https://doi.org/Http://Dx.Doi.Org/10.31258/Je.26.3.P.84-97>
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38–48.
- Partiwi, A. M. (2022). Analisis Tingkat Risiko Kredit Modal Kerja Terhadap Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Pada Pt.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Tasikmalaya [Keuangan Dan Perbankan]. Universitas Siliwangi.
- PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). (2017). *Tentang Kami*. Situs Resmi PT Kereta Api Indonesia (Persero).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rijal, S., Hamzah, M. N., Kara, M., AR, Muh. S., & Abdullah, M. W. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kala Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(1), 46–61.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sinera, P. M., Ariani, D. R., Sari, F. L., Anwar, M. K., & Gultom, A. (2022). Strategi Pengembangan Core Values “AKHLAK” Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (PT Pertani (Persero) dan PT Sang Hyang Seri (Persero)). *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT INDONESIA*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/10.55606/jpmi.v1i3.187>
- Slamet, Y. (2019). *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Cet. 1). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif: (untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)* (S. Yustiyani Suryandari, Ed.; Kesatu: Oktober 2017). Alfabeta.

- Thohir, E. (2020). Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai - Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. *Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia*.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *AKHLAK Untuk Negeri*. Arga Tilanta.
- Widijaya, W. (2021). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences (CoMBInES)*, 1(1), 1712–1723. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combin/es/article/view/4560>
- Zuriana, & Kurniawan, A. (2019). Adampak Pengawasan Melekat Dan Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Tanjung Karang. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 45–52. <https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.13>
- Affrialsyah, K. F. (2022, 03 15). Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai . (I. WidyaSari, Pewawancara)
- Marpaung, E. Y. (2022, 03 15). Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai . (I. WidyaSari, Pewawancara)
- Sinaga, S. (2022, 03 15). Implementasi Budaya Perusahaan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai . (I. WidyaSari, Pewawancara)