

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI AKHLAK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DEPO LOKOMOTIF SOLO BALAPAN**

ARTIKEL ILMIAH

OLEH :

**ADITIYA DWI RAHARJA
NIM : 21120079**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SURAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Aditiya Dwi Raharja
NIM : 21120079
Program Studi : S1 Manajemen
**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Depo
Lokomotif SoloBalapan**

Disetujui dan disahkan :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing,

Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.

**Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen**

**Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.
NIDN. 0606069402**

Pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan

Aditiya Dwi Raharja

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

adr_62470@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi AKHLAK dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Budaya organisasi AKHLAK meliputi nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan seluruh karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner serta instrumen penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat penilaian kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi AKHLAK dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. **Kata Kunci:** Budaya Organisasi AKHLAK, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

The Effect of Organizational Culture AKHLAK and Work Discipline on Employee Productivity at Depo Lokomotif Solo Balapan

Abstract

*This study aims to analyze the influence of the organizational culture AKHLAK and work discipline on the productivity of employees at the Depo Lokomotif Solo Balapan. The AKHLAK organizational culture encompasses the values of Trustworthiness (Amanah), Competence (Kompeten), Harmony (Harmonis), Loyalty (Loyal), Adaptability (Adaptif), and Collaboration (Kolaboratif). The respondents in this study were 60 employees at the Depo Lokomotif Solo Balapan. Data collection was conducted by distributing questionnaires, and the research instrument used a Likert scale as the assessment tool for the questionnaires. The data processing method used was SPSS version 22. The results of the study indicate that the AKHLAK organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity. **Keywords:** Organizational Culture AKHLAK, Work Discipline, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Penelitian dilakukan di Depo Lokomotif Solo Balapan yang merupakan Depo Lokomotif milik PT. Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi di wilayah Daerah Operasi (Daop) 6 Yogyakarta yang berlokasi di Surakarta, Jawa Tengah. Dengan diterapkannya budaya organisasi AKHLAK oleh Menteri BUMN bapak Erick Thohir, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan perusahaan BUMN mewajibkan seluruh karyawan untuk menerapkan dan mengimplementasikan budaya organisasi AKHLAK serta disiplin kerja agar perusahaan mampu mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja (Naharuddin dan Sadegi, 2013). Kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai Zainal & Ahmad, 2008). Budaya suatu organisasi adalah komponen penting karena dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, hal ini akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, dan jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan (Rijanto dan Mukaram, 2018). Budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Safaah dan Suparwati, 2020). 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).

Filosofi *core values* organisasi dapat menunjukkan nilai, sifat, dan tujuan organisasi kepada anggota. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bisnis transportasi. *Core Values* AKHLAK memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sudiar Manurung et al, 2023). Untuk bersaing di era modern, perusahaan berusaha untuk menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawannya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai Sasaran Strategis, Kementerian BUMN telah menyusun Matriks Kinerja yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian BUMN 2020 – 2024, termasuk hal yang berkaitan dengan produktivitas SDM . Target kinerja peningkatan indeks profesionalitas ASN pada tahun 2024 sebesar 90,01, meningkat dari tahun 2023 sebesar 87,31. Target kinerja produktivitas tenaga kerja BUMN tahun 2024 di angka 3,45, meningkat dari tahun 2023 yaitu sebesar 3,35. Target kinerja rasio keterwakilan perempuan dalam BOD/BOC BUMN tahun 2024 sebesar 15,00%, meningkat dari tahun 2023 sebesar 13,00%

SS	IKU	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
SSI : Menciptakan SDM yang Unggul dan Profesional	Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN	82,27	83,92	85,60	87,31	90,01
	Produktivitas tenaga kerja BUMN	3,07	3,16	3,25	3,35	3,45
	Rasio Keterwakilan perempuan dalam BOD/ BOC BUMN	9,00%	10,00%	11,00%	13,00%	15,00%

Sumber : LKIP BUMN 2023

Depo Lokomotif Solo Balapan merupakan bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, budaya organisasinya didasarkan pada nilai-nilai utama (*core values*) AKHLAK, seperti yang dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri BUMN pada tanggal 1 Juli 2020 Nomor: SE 7/MBU/07/2020. Semua perusahaan BUMN harus menerapkan *core values* AKHLAK sebagai budaya perusahaan. Diharapkan, dengan penerapan *core values* AKHLAK dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karyawannya. *Core values* AKHLAK membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, beretika, dan produktif.

TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam organisasi atau perusahaan, di mana tindakan yang diambil oleh manajemen SDM mencerminkan bagaimana pengelolaan SDM dilakukan di dalam perusahaan tersebut. MSDM merupakan proses berkesinambungan yang bertujuan menyediakan perusahaan dengan individu yang sesuai untuk posisi dan peran yang tepat (Ende et al., 2023). Menurut Anwar & Padli (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bentuk manajemen yang diharapkan dapat mengintegrasikan upaya dalam pembinaan dan peningkatan potensi manusia, sehingga memberikan dampak positif bagi individu tersebut, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya

manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Budaya Organisasi AKHLAK. BUMN memiliki budaya organisasi yaitu menerapkan nilai inti (*core value*) AKHLAK yang wajib dipahami dan diimplementasikan oleh setiap insan BUMN. Nilai-nilai tersebut sebagai simbol transformasi baru yang ditetapkan oleh Bapak Erick Thohir selaku menteri BUMN sebagai dasar budaya organisasi setiap karyawan BUMN dalam perilaku sehari-hari menjalankan fungsi dan tugas pekerjaannya didalam perusahaan. Menurut buku Pedoman Perilaku AKHLAK (Peruri, 2023), nilai-nilai inti AKHLAK memiliki indikator sebagai berikut: 1) Amanah, kata kunci amanah adalah ketulusan, konsistensi, integritas dan dapat dipercaya. Indikator nilai amanah yaitu berperilaku dan bertindak sesuai ucapan, bertanggung jawab dan dapat dipercaya dan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai moral, logika dan etika. 2) Kompeten, terus meningkatkan pengetahuan atau keterampilan dan meningkatkan kemampuan. 3) Harmonis, saling menjaga dan menghargai perbedaan. Indikator nilai Harmonis, yaitu saling membantu dan mendukung dengan sesama, selalu menghargai pemikiran, pandangan, dan pendapat orang lain, serta menghargai kontribusi yang dibuat oleh semua orang.

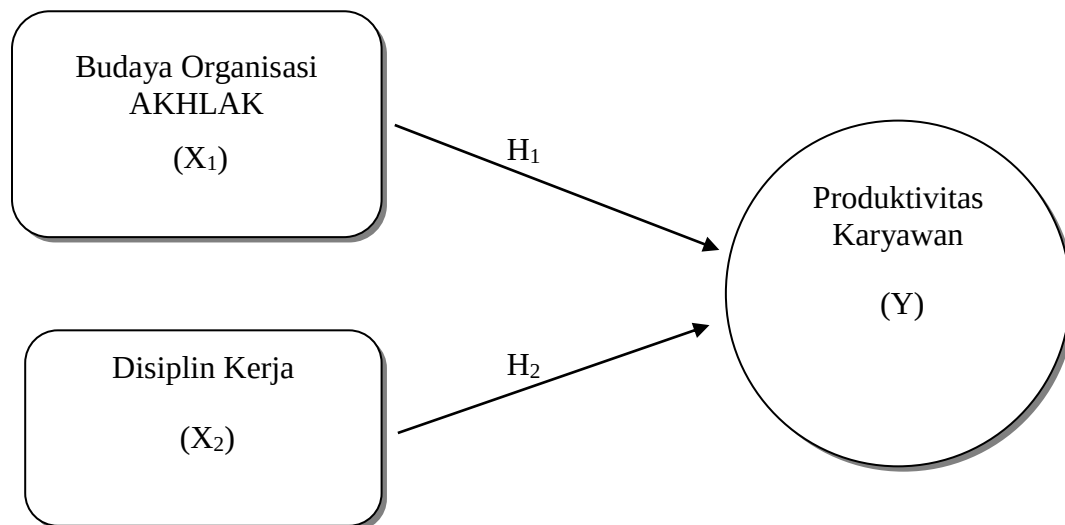
4) Loyal, fokus pada kepentingan nasional dan harus berdedikasi. Indikator nilai Loyal, yaitu menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan, bersedia berkontribusi lebih, dan bersedia mengorbankan sesuatu untuk mencapai tujuan. 5) Adaptif, kata kunci adaptif adalah semangat menghadapi perubahan, inisiatif dan inovatif. Indikator nilai Adaptif, yaitu mengembangkan ide baru secara teratur untuk hasil yang lebih baik, siap berubah, berkembang cepat, gesit dan menjadi proaktif dalam mendorong perubahan menuju perbaikan. 6) Kolaboratif, membangun kolaborasi yang efektif. Indikator dari nilai Kolaboratif, yaitu bersedia bekerja sama dengan banyak pihak, untuk mencapai keinginan yang telah ditentukan harus mampu bekerja sama dan melibatkan orang lain, serta mengedepankan sinergi untuk mencapai manfaat dan nilai yang lebih unggul.

Disiplin Kerja. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2014) ada lima indikator disiplin kerja yaitu 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja, 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor, 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien, 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Produktivitas Kerja. Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunnyoto, 2012). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Simamora (2004:112), indikator untuk produktivitas kerja yaitu : 1) Kuantitas kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam jumlah waktu tertentu sesuai standar operasional perusahaan (SOP), 2) Kualitas kerja, standar hasil berkaitan dengan kualitas kerja atau *output* yang dihasilkan, dalam konteks ini, kapabilitas pegawai dalam melakukan tugas telah sesuai dengan ketepatan standar operasional perusahaan, 3) Ketepatan waktu, pandangan pegawai dalam konteks suatu aktivitas sejak awal periode hingga menjadi hasil akhir dinilai untuk menilai keakuratan waktu. Ketepatan waktu diartikan sebagai derajat penyelesaian suatu kegiatan pada awal jangka waktu tertentu, ditinjau dari segi melakukan sinkronisasi dengan *output* dan memanfaatkan waktu dengan optimal untuk kegiatan lain.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H₁ : Budaya Organisasi AKHLAK berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian. Objek penelitian adalah karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan yang beralamat di Jl. RM. Said, Banjarsari, Surakarta, Jawa Tengah 57137.

Jenis Penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) metode deskriptif diartikan sebagai penelitian yang bermaksud untuk memaparkan data dengan menganalisis data yang diperoleh sehingga mendapatkan gambaran yang jelas. Melalui pendekatan kuantitatif, dapat diketahui signifikansi perbedaan antara kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi AKHLAK dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Sumber Data. Dalam penelitian ini, sumber data merupakan hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data observasi yaitu dengan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan melalui link *google form*. Analisa dan pengukuran indikator selanjutnya menggunakan skala *likert*. Menurut Siregar (2016:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu

Populasi dan Sampel. Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010:134) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi menjadi sampel Dalam penelitian ini. Populasi menggunakan karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan dengan total 60 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan yang berjumlah 60 responden.

Definisi Variabel Dan Pengukuran Variabel. Definisi variabel penelitian merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang

ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel independen atau variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah: Budaya organisasi AKHLAK (X_1): Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif

Disiplin kerja (X_2): kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan SOP, tingkat kewaspadaan, dan etika bekerja.

Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y): kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu .

Teknik analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t).

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif. Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi AKHLAK (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi AKHLAK	60	6	30	25.48	4.575
Disiplin Kerja	60	5	25	20.93	3.813
Produktivitas Karyawan	60	3	15	12.45	2.243
Valid N (listwise)	60				

Sumber: *Output SPSS 22* diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan variabel Budaya Organisasi AKHLAK (X_1) memiliki mean 25,48, standar deviasi 4,575, nilai min 6 dan max 30. Kemudian Disiplin Kerja (X_2), memiliki mean 20,93, standar deviasi 3,813, nilai min 5 dan max 25. Kemudian Produktivitas Karyawan (Y), memiliki mean 12,45, standar deviasi 2,243, nilai min 3 dan max 15.

Uji Validitas. Pengujian ini menggunakan 60 responden yang diolah menggunakan SPSS 22. Dari tabel r, untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam hal ini $df = 60 - 2 = 58$, dan sig. 5% menunjukkan nilai 0,2144. Syarat dalam pengujian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut valid atau jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	P1	0,951	0,2144	Valid
	P2	0,946	0,2144	Valid
	P3	0,943	0,2144	Valid
Budaya Organisasi AKHLAK (X ₁)	B1	0,925	0,2144	Valid
	B2	0,943	0,2144	Valid
	B3	0,943	0,2144	Valid
	B4	0,943	0,2144	Valid
	B5	0,914	0,2144	Valid
	B6	0,923	0,2144	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	D1	0,867	0,2144	Valid
	D2	0,942	0,2144	Valid
	D3	0,946	0,2144	Valid
	D4	0,923	0,2144	Valid
	D5	0,960	0,2144	Valid

Sumber: *Output SPSS 22* diolah, 2024

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa jika semua item kuesioner pada semua variabel berkorelasi $> r_{\text{tabel}}$ dan signifikan, maka item pernyataan disimpulkan valid.

Uji Realibilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha* di atas nilai batas yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item variabel tersebut reliabel dan data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>		Keterangan
	<i>Alpha</i>	Nilai Kritis	
Produktivitas Karyawan (Y)	0,969	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi AKHLAK (X ₁)	0,959	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 22* diolah, 2024

Uji Normalitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui item variabel terdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian terdapat pada tabel di bawah

Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75501885
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.131
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.075 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: *Output SPSS 22 diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo sebesar $0,075 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat antara variabelindependen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika VIF (*Varian Inflation Factor*) < 10 dan toleransi diatas $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.671	.570		1.177	.244		
Budaya Organisasi AKHLAK	.144	.069	.295	2.099	.040	.101	9.915
Disiplin Kerja	.387	.083	.658	4.684	.000	.101	9.915

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: *Output* SPSS 22 diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai VIF X_1 dan X_2 adalah $9,915 < 10$ dan nilai tolerance $0,101 > 0,1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas yang berarti semua variabel tersebut dapat dimasukkan sebagai variabel independen.

Uji Heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih besar $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.365	.405		.900	.372
Budaya Organisasi AKHLAK	-.060	.049	-.501	-1.221	.227
Disiplin Kerja	.080	.059	.559	1.362	.179

a. Dependent Variable: Abs_Res
Sumber: *Output* SPSS 22 diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel didapatkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan regresi sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.828	.967		1.890	.064
Budaya Organisasi AKHLAK	.115	.072	.230	1.603	.115
Disiplin Kerja	.370	.083	.637	4.444	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber: *Output* SPSS 22 diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $a = 1,828$; nilai $b_1 = 0,115$ dan nilai $b_2 = 0,370$, maka persamaan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 1,828 + 0,115 + 0,370$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

Nilai a sebesar 1,828 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Produktivitas Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi AKHLAK (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Produktivitas Karyawan tidak mengalami perubahan.\

b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,115, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi AKHLAK mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya Organisasi AKHLAK, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan sebesar 0,115, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,370, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan sebesar 0,370, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial). Uji t digunakan untuk untuk menguji hipotesis bahwa setiap variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan jumlah responden 60 nilai $t_{tabel} = 2,00247$, ketentuan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 8 Uji t X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.978	.660		1.482	.144
Budaya Organisasi AKHLAK	.450	.026	.918	17.653	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output SPSS 22* diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas yaitu Uji t (Parsial), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 17.653 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00247$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 9 Uji t X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.911	.574		1.587	.118
Disiplin Kerja	.551	.027	.937	20.425	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output* SPSS 22 diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas yaitu Uji t (Parsial), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 20.425 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00247$, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi. Analisis determinasi adalah suatu pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Budaya Organisasi AKHLAK dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.701	.76687

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi AKHLAK

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output* SPSS 22 diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,711 atau 71,1%, jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi AKHLAK terhadap produktivitas Karyawan sebesar 0,711 atau 71,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi AKHLAK. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi AKHLAK (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Depo Lokomotif Solo Balapan. AKHLAK sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Tohir, 2020). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Soi & Supraba, (2023), Nandalia & Rizqi (2023), Cahyono & Sandra (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi AKHLAK berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Depo Lokomotif Solo Balapan. Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019, hal: 333) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Cahyono & Sandra (2024), Martono & Aspiyah (2016), Andini (2019), Dewi & Aeni, (2012), Suprpto (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan yaitu Budaya Organisasi AKHLAK dan Disiplin Kerja. Hasil penelitian yang diperoleh melalui para karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Budaya Organisasi AKHLAK berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Hal ini berarti semakin kompleks nilai-nilai dari AKHLAK diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Depo Lokomotif Solo Balapan. Hal ini berarti semakin baik kesadaran karyawan akan berdisiplin kerja, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Saran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi AKHLAK, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan ini, penulis menyarankan beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas, diantaranya : Pengembangan Budaya Organisasi AKHLAK, organisasi

disarankan untuk terus menginternalisasikan nilai-nilai AKHLAK dalam setiap aspek operasional dan interaksi kerja agar setiap karyawan terbiasa dengan budaya organisasi tersebut. Disiplin kerja juga harus diperhatikan, implementasi sistem pengawasan yang lebih efektif dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan berdisiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2012). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Journal Profit*, 6(2), 56–68.
- Cahyono, N. D., & Sandra, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengatur Perjalanan Kereta Api (Ppka) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 591–602. <https://doi.org/10.62567/micjo.v1i1.71>
- Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung 85. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 85–95.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–23.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jurnal, H., Mutiara Sinera, P., Rahma Ariani, D., Lolita Sari, F., Khoirul Anwar, M., Gultom, A., Muhammadiyah Jakarta Jl Ahmad Dahlan, U. K., Ciputat Timur, K., & Tangerang Selatan, K. (2022). Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia Strategi Pengembangan Core Values AKHLAK Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (Pt Pertani (Persero) Dan Pt Sang Syang Seri (Persero)). *Jpmi*, 1(3), 1–10.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259.

<https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1818>

- Pakpahan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Management Pt Perusahaan Gas Negara Tbk. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(2), 403–418.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Patricia, H. P. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo The Effect of Leadership Style , Work Environment , and Job Stress on Employee Performance at PT Megah Arta Garments Sukoharjo.*
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, I. W., & Imsar, I. (2012). Implementation of Culture Based on Moral Core Values on Employee Productivity PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 167–182. <https://doi.org/10.47768/gema.v15.n2.202306>
- Soi, M. V. C., & Supraba, D. (2023). Budaya Organisasi AKHLAK dan Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya. *Seminar Nasional Sistem Informasi ...*, September, 4288–4299.
- Sonny, H. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*.
- Sulastri, S., & Ahmad Tarmizi, A. T. (2017). Peran Orang Tua Dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Raudhatul Athfal: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 61–80. <https://doi.org/10.19109/ra.v1i1.1526>
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wardani, R. K. (n.d.). (*Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya*). 31(1), 58–65.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal manajemen*, 10(1), 1038-1046.

LAMPIRAN

A. Hasil Kuesioner

1) Hasil kuesioner Budaya Organisasi AKHLAK

No	Budaya Organisasi AKHLAK						Σ
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	5	4	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	4	26
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	5	4	4	5	26
8	5	4	4	4	4	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	5	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	4	5	4	4	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	5	5	4	27
22	4	4	4	4	5	5	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	4	4	4	25
25	1	1	1	1	1	1	6
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	4	4	5	4	26

29	5	4	4	4	4	4	25
30	5	5	4	4	4	5	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	4	4	4	4	26
36	4	4	4	4	3	4	23
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	5	5	4	5	5	28
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	4	5	4	4	26
44	5	5	5	4	4	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	3	3	4	22
49	4	4	4	4	3	5	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	3	3	3	4	21
52	5	5	5	5	5	5	30
53	1	1	1	1	1	1	6
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	4	5	4	4	4	26
57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	4	4	28

2) Hasil kuesioner Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja					Σ
	D1	D2	D3	D4	D5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	5	5	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	5	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	5	5	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	4	5	4	23
20	4	5	5	4	5	23
21	4	4	4	5	4	21
22	4	5	5	4	4	22
23	4	4	5	5	4	22
24	3	4	4	4	4	19
25	1	1	1	1	1	5
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	5	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	5	4	4	22
31	3	4	4	4	4	19

32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	3	4	4	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20
39	5	3	3	3	3	17
40	5	4	5	5	5	24
41	4	4	4	4	4	20
42	3	4	4	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	3	4	4	4	4	19
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	3	3	4	3	16
49	3	5	5	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	4	3	3	4	3	17
52	4	5	4	4	5	22
53	1	1	1	1	1	5
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	5	5	5	23

3) Hasil kuesioner Produktivitas Karyawan

No	Produktivitas Karyawan			Σ
	P1	P2	P3	
1	4	4	4	12
2	4	5	4	13
3	5	5	5	15
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	4	5	4	13
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	5	5	5	15
16	4	5	4	13
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	4	4	5	13
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	5	4	4	13
24	4	4	4	12
25	1	1	1	3
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	4	5	13
29	5	4	5	14
30	5	5	5	15
31	4	4	4	12

32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	4	4	5	13
35	4	4	4	12
36	5	4	5	14
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	3	3	3	9
40	5	5	4	14
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	3	4	4	11
45	5	5	5	15
46	4	5	5	14
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	4	5	12
50	4	4	4	12
51	3	4	4	11
52	4	4	5	13
53	1	1	1	3
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	4	12
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12

B. Item Pernyataan

- **Budaya Organisasi AKHLAK**

1. Saya berusaha menjaga kepercayaan dan tanggung jawab yang diamanatkan oleh atasan dan rekan kerja kepada saya
2. Saya berusaha memberikan hasil terbaik di setiap pekerjaan saya
3. Saya selalu berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya
4. Saya merasa memiliki komitmen kuat terhadap visi dan misi perusahaan
5. Saya senantiasa mengikuti dan belajar terhadap hal-hal baru untuk menunjang pekerjaan
6. Saya berusaha bekerja secara aktif dan efektif di dalam tim

- **Disiplin Kerja**

1. Saya berusaha hadir dan pulang tepat waktu sesuai jam dinas
2. Saya berusaha mematuhi dan melaksanakan peraturan yang ditetapkan perusahaan
3. Saya berusaha mengikuti Standar Operasional Pekerjaan (SOP) dan Instruksi Kerja (IK) yang berlaku di lingkungan pekerjaan
4. Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan yang saya selesaikan agar tidak terjadi kelalaian
5. Saya berusaha menjaga sikap profesional dalam setiap situasi, baik terhadap atasan maupun rekan kerja

- **Produktivitas Karyawan**

1. Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan setiap hari
2. Saya menjaga konsistensi dan kualitas kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan
3. Saya selalu berusaha manajemen waktu sebaik mungkin agar target pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya