



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM

Sumi Sri Juwita Ningsih, Sunargo

Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,

Universitas Putera Batam, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam yaitu sebanyak 100 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis pengaruh menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengawasan, Disiplin, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting untuk sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berfungsi sebagai dorongan untuk aktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang kreatif, inventif,

dan berkualitas tinggi menghadirkan tantangan terbesar bagi aktivitas perusahaan. Keahlian dalam perusahaan bergantung pada kontrol atas sumber daya manusianya, yang dimaksimalkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan produksi dan menyesuaikan diri dengan

*Correspondence Address : Pb190910326@upbatam.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i2.2023.622-628

© 2023UM-Tapsel Press

semua kebijakan perusahaan sambil bersaing di dunia pekerjaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh seseorang untuk mengarahkan perencanaan organisasi dan membantunya mencapai tujuannya (Susan, 2019). Pengiriman agen, transportasi pemilik, dan kargo laut adalah beberapa tindakan organisasi yang dilakukan PT Anugrah Jala Chandra. Ini membutuhkan setiap karyawan yang dapat beradaptasi dan mampu mengambil kepemilikan atas pekerjaan. Namun karena belakangan ini tercatat kunjungan kapal menurun, PT Anugrah Jala Chandra Batam belum mengoptimalkan kinerja karyawan. Penulis mengakui bahwa beberapa hal, antara lain budaya organisasi, pengawasan, dan disiplin berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Agar prestasi organisasi membedakannya dari organisasi lain, budaya organisasi menerjemahkan ketegasan diri seseorang menjadi persyaratan dalam organisasi itu. Perilaku setiap pegawai dalam suatu organisasi diperhatikan dalam menjalankan tugas, dan dapat menjadi pedoman dalam melakukan interaksi baik dengan pihak internal maupun eksternal. Menurut Sularmi & Apriyanti (2019) Cara seseorang berperilaku dalam organisasi, yang merupakan komponen dari hierarki kepercayaan dan perilaku umum dalam organisasi, itulah yang dimaksud dengan budaya organisasi. Karena sikap, nilai, dan pola perilaku di dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi, lingkungan yang sehat akan menghasilkan budaya organisasi yang positif.

Pengawasan

Jika pemantauan dilakukan dengan benar, tugas akan berjalan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang efektif. Selain itu, pengawasan memungkinkan pemantauan sejumlah faktor yang mungkin berbahaya bagi bisnis, termasuk Kesalahan tambahan dalam pekerjaan, kekurangan dalam

penerapannya, dan masalah dalam fungsinya. Namun demikian, pengawasan pimpinan tidak dimaksudkan untuk menunjukkan kekurangan sebaliknya, ini dimaksudkan untuk dilakukan seefektif mungkin. Selain itu, diperlukan agar memiliki efek menguntungkan pada perkembangan dan perubahan yang lebih baik, selain pengawasan yang berkelanjutan. Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana awal dengan mengidentifikasi pekerjaan yang telah diselesaikan, mengevaluasinya, dan melakukan perbaikan yang diperlukan (Hutabarat, 2019).

Disiplin

Salah satu fungsi penting dari setiap perusahaan adalah disiplin kerja karena semakin disiplin karyawan maka semakin besar hasil pencapaiannya. Disiplin kerja merupakan syarat bagi anggota organisasi untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan disana. Baik dengan sikap hormat, tanggung jawab, dan hormat dengan menaati hukum yang telah ada, baik secara tegas maupun diam-diam dan dengan hukum yang telah dijalankan dengan benar.

Menurut Ichsan *et al.*, (2020) disiplin kerja merupakan sikap hormat, mematuhi semua pedoman yang ditetapkan dan tidak dipublikasikan mampu melaksanakannya dan menerima konsekuensi jika karyawan gagal melakukan tugasnya atau menyalahgunakan wewenang mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai selama menjalankan aktivitas dan mengelola tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irianti dan Sunargo (2022) Kinerja karyawan mengacu pada kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tugas dan menyempurnakannya untuk memberikan hasil yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitian utamanya. Hal ini dimaksudkan agar faktor independen dan variabel dependen dapat dianalisis pola dan korelasinya. Karena sifat numerik data penelitian dan analisis statistik, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti yaitu karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam. Teknik yang digunakan pada penelitian ini ialah Non Probability Sampling yaitu sampling jenuh. Adapun sampel pada penelitian ini yang digunakan ialah sebanyak 100 karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penelitian ini guna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, pengawasan dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam. Hasil yang telah didapatkan oleh peneliti melalui dengan membagikan pada 100 karyawan yang ada di PT Anugrah Jala Chandra Batam. Setelah peneliti mendapatkan hasil dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25.

Uji Reabilitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

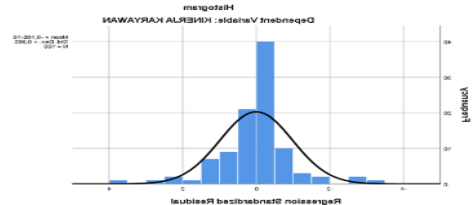
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	0,933	14
Pengawasan	0,948	20
Disiplin	0,924	8
Kinerja Karyawan	0,925	8

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 Kriteria uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka reliabilitas dapat dikatakan stabil. Hasil uji reabilitas Cronbach's Alpha pada budaya organisasi (X1) ialah sebesar 0,933 > 0,6. Nilai Cronbach's Alpha variabel pengawasan (X2) ialah sebesar 0,948 > 0,6. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin (X3) ialah sebesar 0,924 > 0,6. Nilai

Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 0,925 > 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel sangat reliabel.

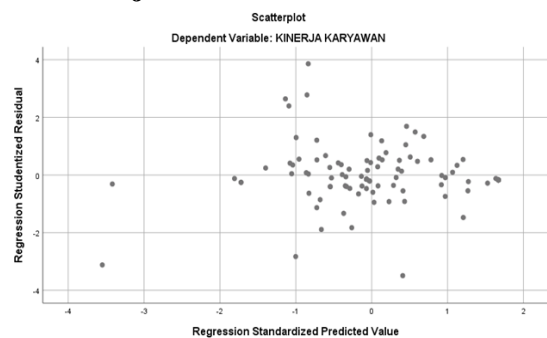
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan histogram. Berdasarkan pada gambar 1 diatas dapat terlihat kurva seperti membentuk pola gambar bell shaped atau lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter plot

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Dari grafik scatterplot diatas terlihat pada titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak dari penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk seperti pola tertentu yang jelas. Namun, tersebar secara baik di atas maupun dibawan angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada uji Scatterplot tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,227	4,407

1	Pengawasan	0,172	5,817
	Disiplin	0,376	2,660
a. <i>Dependent Variabel: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui apabila nilai VIF pada variabel budaya organisasi sebesar 4,407, nilai VIF pada variabel pengawasan sebesar 5,817 dan adapun nilai VIF pada variabel disiplin sebesar 2,660. Nilai tolerance pada variabel budaya organisasi sebesar 0,227, nilai

tolerance pada variabel pengawasan sebesar 0,172 dan nilai tolerance pada variabel disiplin sebesar 0,376. Maka nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance pada setiap variabel lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinearitas antara variabel regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

a. *Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	,138	2,279		,061	,952
	Budaya Organisasi	,199	,077	,305	2,601	,011
	Pengawasan	,155	,066	,315	2,333	,022
	Disiplin	,273	,089	,280	3,077	,003

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan table 3. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 138 + 0,199X_1 + 0,155X_2 + 0,273X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 138 dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,138.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 0,199; maka dapat diartikan apabila setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan 0,199. Koefisien terdapat nilai positif dimaksud adanya hubungan yang positif

antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien pada variabel pengawasan (X2) yaitu sebesar 0,155; maka dapat diartikan apabila setiap kenaikan pengawasan sebesar 1%, maka kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan 0,155. Koefisien terdapat nilai positif dimaksud adanya hubungan yang positif anantara pengawasan terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien pada variabel disiplin (X3) yaitu sebesar 0,273; maka dapat diartikan apabila setiap kenaikan disiplin sebesar 1%, maka kinerja

karyawan dapat mengalami kenaikan 0,273. Koefisien terdapat nilai positif dimaksud adanya hubungan yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,837 ^a	0,700	0,691	3,087

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4. bisa dilihat bahwa nilai R sebesar 0,837, hal ini korelasi pada variabel budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 83,7%. Sehingga nilai Ajusted R Square sebesar 0,691. Dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien determinasi dapat diganti dalam bentuk persen, dalam arti persen pengaruh variabel budaya organisasi (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,691 dan sisa lainnya tidak dapat dijelaskan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstan dardize d Coeffi cients	Standardized Coeffiecents		t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cons tant)	,138	2,279		,061	,952
	Buday a Organ isasi	,199	,077	,305	2,601	,011
	Penga waan	,155	,066	,315	2,333	,022
	Disipl in	,273	,089	,280	3,077	0,33

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Pengujian hipotesis untuk melihat signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil nilai ttabel perlu menggunakan rumus $df = n - k$ ($100 - 4 = 96$) dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Yaitu sebesar 1. 98498. Berdasarkan tabel 5. sehingga dapat dijabarkan uji t (parsial) masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasai (X1) memiliki thitung 2,601 > dari ttabel 1,98498 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X2) memiliki thitung 2,333 > dari rtabel 1,98498 dan nilai signifikansi $0,022 > 0,05$. Dengan demikian, variabel pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin (X3) memiliki thitung 077 > dari rtabel 1, 98498 dan nilai signifikansi $0,033 > 0,05$. Dengan demikian, variabel disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyaan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2136,654	3	712,218	74,720	,000 ^b
	Residual	915,056	96	9,532		
	Total	3051,710	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada table 6. dapat dilihat jika nilai t hitung sebesar $74,720 > 2,47$ t tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang dapat diambil adalah hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), pengawasan (X2) dan disiplin (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai t hitung sebesar $2,601 > t$ tabel $1,98498$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Variabel budaya organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Siagian & Amalia (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua dapat diketahui bahwa variabel pengawasan mempunyai t hitung sebesar $2,333 > t$ tabel $1,98498$ dengan nilai signifikan $0,022 > 0,05$. Variabel pengawasan memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan Harianto & Saputra (2020) menyatakan bahwa pengawasan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centric Powerindo Di Kota Batam.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa variabel disiplin mempunyai t hitung sebesar $3,077 > t$ tabel $1,98498$ dengan nilai signifikan $0,033 > 0,05$. Variabel disiplin memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sutrisno et al (2022) menyatakan bahwa disiplin memberi pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari uji F menunjukkan F hitung sebesar $74,720 > 2,47$ F tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan bahwa budaya organisasi, pengawasan disiplin memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh variabel independen sangat signifikan pada variabel dependen. Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ningsih Widiya & Arini (2022) menyatakan bahwa pengawasan, disiplin dan budaya organisasi menunjukkan bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, pengawasan, disiplin terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam maka dapat disimpulkan: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam.

(2) variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. (3) variabel disiplin kerja secara parsial (individu), disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. (4) Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi perusahaan ini, antara lain: (1) PT Anugrah Jala Chandra Batam dapat memperbaiki budaya organisasi, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dapat lebih terbuka dalam melibatkan karyawan, dan melakukan upaya pendekatan yang lebih kepada karyawan, sehingga karyawan selalu merasa nyaman dan dapat memperbaiki dan meningkatkan kerjanya. (2) PT Anugrah Jala Chandra Batam diharapkan dapat memiliki pengawasan yang cukup baik dan tegas agar karyawan dapat bekerja dengan tenang jika pengawasan dilakukan dengan benar sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. (3) Diharapkan untuk PT Anugrah Jala Chandra untuk dapat memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja dan diberlakukannya sanksi yang sesuai, agar terciptanya kenyamanan dan keamanan dalam proses bekerja dan terciptanya kinerja yang baik juga. (4) Terkait pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan sesuatu hal yang bisa dianggap cukup untuk menunjang hasil kinerja karyawan. Begitupun untuk karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>

Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di

Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.

Irianti, G. N., & Sunargo. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Enesis Group Batam. *SCIENZA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(7), 2.

Ichsan et al., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Ningsih Widiya, E., & Arini, E. (2022). PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN MERAH PUTIH KOTA BENGKULU. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 354.

Sutrisno, Komarudin, & Maulana, S. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 403–412.

Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

Siagian, M., & Amalia, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD. *SCIENZA JOURNAL*, (2). <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><https://arxiv.org/abs/1502.020>