

**PENGARUH PENGETAHUAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : ELSA MAULEDY

NIM : 212022201

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGETAHUAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : ELSA MAULEDY

NIM : 212022201

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elsa Mauledy
NIM : 212022201
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026

Elsa Mauledy
METERAL TEMPEL
DDANX266982266

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

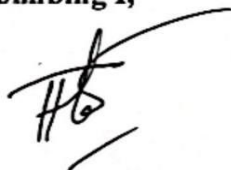
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang**

Nama : Elsa Mauledy
NIM : 212022201
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

**Mengetahui,
Dekan**

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu. Sesungguhnya Janji Allah adalah benar.”

(QS. Ar-rum: 60)

"Hidup bukan tentang seberapa cepat kita mencapai tujuan, tetapi tentang bagaimana kita bertahan, belajar, dan terus berusaha meskipun jalannya sulit. Setiap langkah yang kita ambil, sekecil apa pun, tetap membawa kita lebih dekat pada impian kita."

"Kesuksesan tidak ditentukan oleh satu langkah besar, melainkan dari konsistensi mengambil langkah-langkah kecil yang tak pernah berhenti."

(ELSAMAULEDY)

PERSEMBAHAN

Terucap syukur padamu ya Allah ku

persembahkan untuk :

- ❖ Kepada Kedua Orang Tua saya (Ayahanda Ibrahim dan Ibunda Paridah) yang saya cintai, yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya setiap saat.
- ❖ Teruntuk kedua kakak saya (Indah Permata Sari dan Agung Pahriansyah) semoga menjadi acuan untuk menjadi lebih baik lagi dari saya dalam segi apapun.
- ❖ Kakek dan Nenek yang saya cintai.
- ❖ Almamater Kebangganku.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.”** Sehingga penulis dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh peneliti dalam mencapai gelar dalam Strata I Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT. kepada Nabi Muhammad SAW, dan kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Ayahanda Ibrahim dan Ibunda Paridah yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang, gelar ini adalah wujud nyata dari setiap tetes keringat, doa dan harapan kalian. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E.AK., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Dosen Metodologi Penelitian dan Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen Seminar Konsentrasi. Sudarta S.E MM
6. Bapak dan Ibu Seluruh Dosen Pengajar serta seluruh staff program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Univeristas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Indra dan Seluruh Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan

membantu memberikan saran kepada peneliti.

8. Superhero dan Panutanku, Ayahanda Ibrahim, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Pintu Surgaku, Ibunda Paridah, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kedua saudara tercinta, Indah Permata Sari dan Agung Pahriansyah, serta kakak ipar Erfran, dan kedua keponakan tersayang, Meisyah dan Meilia, atas doa, dukungan, dan semangat yang tiada henti. Kehadiran kalian menjadi kekuatan dan penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama dalam menghadapi kesulitan. Semoga kita selalu diberi kemudahan dalam meraih cita-cita dan tetap saling menguatkan dalam setiap langkah.
11. Kepada Keluarga Besar Zainuri dan Keluarga Besar Jailani, khususnya Wak Saidi, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas segala dukungan, arahan, dan pandangan yang telah diberikan. Setiap nasihat dan perhatian yang diberikan menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi penulis, terutama di saat menghadapi berbagai tantangan. Berkat kehadiran dan dukungan kalian, penulis

mampu bertahan, bangkit, dan akhirnya menyelesaikan masa pendidikan ini dengan baik dan tepat waktu.

12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Mas Adi Prabowo. Terima kasih telah hadir dan menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan. Di saat penulis lelah dan hampir menyerah, kehadirannya mampu menguatkan dan membuat penulis kembali bangkit. Terima kasih sudah selalu ada hingga skripsi ini selesai.
13. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada sahabat tercinta, Alda, Resi dan Rey, yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan yang begitu berarti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap waktu, perhatian, dan bantuan yang telah kalian berikan, baik dalam suka maupun duka.
14. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman kost tercinta, Risfa, Riri, Mbak Wanda, Mbak Hawa, dll, yang selalu hadir dengan tulus dan penuh kepedulian, terutama di saat penulis sedang sakit. Di tengah kondisi yang tidak mudah, perhatian, bantuan, dan kebersamaan kalian menjadi kekuatan yang sangat berarti bagi penulis untuk tetap bertahan dan bangkit. Semoga setiap kebaikan yang kalian berikan dibalas dengan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan.
15. Kepada sahabat-sahabat ku dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terima kasih atas bantuan dan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Bakarokatu.

Palembang, Maret 2026

Penulis

Elsa Mauledy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
HALAMAN LAMPIRAN.....	xv
ASTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II	15
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS... 15	
A. Landasan Teori.....	15

B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	34
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
BAB IV.....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V.....	80
SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Karyawan	56
Gambar IV.2 Pendidikan Karyawan	57
Gambar IV.3 Departemen Karyawan.....	58
Gambar IV.4 Masa Kerja Karyawan.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Produk Jadi Karet (SIR).....	6
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor-Faktor Memengaruhi kinerja Karyawan	7
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel III.2 Kerangka Sampel	40
Tabel IV.1 Kinerja Karyawan (Y) Pengetahuan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3)	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel IV.4 Variabel Pengetahuan (X_1).....	62
Tabel IV.5 Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	64
Tabel IV.6 Variabel Disiplin Kerja (X_3)	66
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan)	70
Tabel IV.9 Uji t (Parsial)	71
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Jadwal Penelitian
- Lampiran 2: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 4: Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5: Uji validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6: Uji Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 7: Tabel Distribusi F
- Lampiran 8: Tabel Distribusi r
- Lampiran 9: Tabel Distribusi t
- Lampiran 10: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 11: Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12: BPP
- Lampiran 13: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 14: Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 15: Sertifikat AIK
- Lampiran 16: Sertifikat Komputer
- Lampiran 17: Sertifikat SPSS
- Lampiran 18: Sertifikat SKPI
- Lampiran 19: Biodata Penulis
- Lampiran 20: Artikel

ABSTRAK

Elsa Mauledy / 212022201 / 2026 / Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan belum tercapainya target produksi secara konsisten. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan karyawan yang belum memadai, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta disiplin kerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Elsa Mauledy / 212022201 / 2026 / The Influence of Knowledge, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang / Human Resource Management.

This study aims to determine and analyze the influence of knowledge, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. The background of this research is based on the suboptimal employee performance, indicated by the inconsistency in achieving production targets. This issue is suspected to be influenced by insufficient employee knowledge, less conducive work environment conditions, and suboptimal work discipline. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all employees, with a sample of 65 respondents. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression with hypothesis testing using the F-test, t-test, and coefficient of determination. The results showed that knowledge, work environment, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, knowledge, work environment, and work discipline each also have a significant effect on employee performance. This indicates that improving knowledge, enhancing the work environment, and increasing work discipline can optimally improve employee performance.

Keywords: Knowledge, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses penting yang dilakukan perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan ini diperlukan agar setiap karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan melalui keterampilan, kompetensi, dan kemampuan yang mereka miliki. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, MSDM menjadi faktor strategis yang berperan dalam memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat vital dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan, karena SDM menjadi faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Keberadaan SDM yang berkualitas akan sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Salah satu aspek penting dalam upaya tersebut adalah peningkatan pengetahuan karyawan, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pembentukan disiplin kerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2020:182).

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas hasil pekerjaannya. Artinya, seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik apabila ia mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dan hasil kerjanya memenuhi standar mutu yang diharapkan. Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Seorang karyawan mampu menjalankan perannya dengan efektif dan bertanggung jawab, maka ia telah menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang optimal melalui kemampuan dan tanggung jawab yang melekat pada setiap karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai salah satunya melalui peningkatan pengetahuan, penyediaan lingkungan kerja yang baik, serta penerapan disiplin kerja (Kasmir, 2022:189). Pengetahuan yang dimiliki, kedisiplinan dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk potensi yang lebih baik. Pengetahuan dapat diperoleh dari hasil pengolahan data dan lebih bermakna dari pada informasi. Pengetahuan ini dapat meningkat melalui interaksi dengan informasi. Pengetahuan tidak hanya terbentuk dari informasi yang diperoleh, tetapi juga melalui proses memahami, mengolah, dan menerapkannya dalam berbagai situasi. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang terhadap informasi tersebut, maka semakin berkembang pula pengetahuan yang dimilikinya (Rahmansyah et al. dalam Puspa Reno, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, rapi, aman, serta dilengkapi sarana dan fasilitas yang mendukung, karyawan akan merasa lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan yang baik juga dapat meminimalkan gangguan, mengurangi tekanan psikologis, serta meningkatkan rasa betah saat bekerja. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar rekan dan atasan turut menciptakan suasana yang positif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang baik akan

membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan yang terpenting semangat kerja pada karyawan menjadi lebih baik dan perusahaan mendapatkan *prestise* yang baik pula (Nitisemito dalam Fahmi & Wardani, 2023). Lingkungan kerja bukan hanya menjadi tempat karyawan menjalankan tugas, tetapi juga berperan dalam membentuk kenyamanan, motivasi, serta kualitas hasil kerja. Ketika lingkungan kerja tertata dengan baik dan hubungan antarindividu dalam organisasi terjalin harmonis, karyawan akan lebih bersemangat dan berfokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja menjadi aspek penting yang menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mematuhi aturan dan bertindak sesuai standar yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Panuluh dalam Fahmi & Wardani, n.d. 2023). Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja berperan dalam membentuk keteraturan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, maka semakin efektif proses kerja yang dilakukan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal.

PT. Remco Rubber Indonesia Palembang adalah Pabrik Pengolah *Crumb Rubber*. Standar Indonesia Rubber (SIR) yang bergerak dibidang usaha penggilingan atau pengolahan *slab* (karet mentah yang belum dilakukan pengolahan sebelumnya) menjadi *blanket* (karet mentah yang mengalami proses pembersihan dari kotoran-kotoran yang sebelumnya bercampur dengan *slab*), PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang berlokasi di jalan Ki. Kemas Rindo Rt.20 Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Pemkot Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi Perusahaan adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik (bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/ Pekerja, dan lain-lain. Status PT. Remco Rubber Indonesia Palembang adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai berproduksi pada akhir tahun 1981 hingga sekarang, hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) "SDQ" Pabrik Pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber (SIR) dengan Peralatan Pengontrol Mutu SIR. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang masih dianggap kurang maksimal terlihat pelaksanaan kerja yang masih mengalami

naik turun dan belum mencapai target pelaksanaan kerja yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil tabel hasil penjualan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Produk Jadi Karet
Standar Indonesia Rubber (SIR)
PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Tahun	Target Per Tahun	Realisasi Per Tahun	Persentase yang Tercapai
2020	36.000.000 kg	34.344.283 kg	95%
2021	36.000.000 kg	32.995.585 kg	92%
2022	36.000.000 kg	29.894.945 kg	83%
2023	36.000.000 kg	27.310.425 kg	76%
2024	36.000.000 kg	35.282.610 kg	98%
Jumlah	180.000.000 kg	159.827.848 kg	

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel I.1 mengenai hasil produksi PT. Remco Rubber Indonesia Palembang pada tahun 2020-2024, terlihat bahwa perusahaan menghadapi tantangan terkait konsistensi dan pencapaian target produksi. Realisasi produksi setiap tahun selama periode tersebut belum berhasil mencapai target yang ditetapkan. Kinerja yang belum stabil dengan persentase yang signifikan sebesar 24,14% pada tahun 2023. Meskipun perusahaan berhasil menunjukkan pemulihan dengan capaian yang hampir mendekati target di tahun 2024. Kinerja produksi secara keseluruhan masih dinilai belum optimal karena adanya ketidakmampuan mencapai target kumulatif dan inkonsistensi hasil tahun ke tahun. Naik turunnya kinerja yang tidak stabil diduga bukan karena faktor eksternal, melainkan masalah internal perusahaan.

Berdasarkan data pelaksanaan kerja karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang tercermin dari belum tercapainya target produksi, hasil kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, serta masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun pada beberapa periode realisasi kinerja mendekati target yang ditetapkan, masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi kerja, sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang peneliti melakukan Pra Riset terhadap 30 karyawan, sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Prariset Faktor-Faktor Memengaruhi kinerja Karyawan
PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Pertanyaan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian		
1. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi	14	16
2. Keahlian spesifik yang dimiliki oleh setiap karyawan memaksimalkan kualitas hasil kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan	17	13
Pengetahuan		
3. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	12	18
4. Dengan pengetahuan yang mendalam di bidangnya, karyawan memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	13	17
Rancangan Kerja		
5. PT. Remco Rubber Indonesia Palembang memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya	19	11

Pertanyaan	Ya	Tidak
6. Rancangan kerja yang jelas membuat setiap karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan	18	12
Kepribadian		
7. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam setiap tugas	18	12
8. Dengan kepribadian yang adaptif, karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang mampu bekerja sama secara efektif dalam tim maupun saat menghadapi perubahan	18	12
Motivasi kerja		
9. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang termotivasi untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh atasan	18	12
10. Dorongan pribadi karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang selaras dengan tujuan perusahaan sehingga mendorong kinerja terbaik	20	10
Kepemimpinan		
11. Para pemimpin di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karir karyawan	19	11
12. Kepemimpinan yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif	20	10
Gaya Kepemimpinan		
13. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan	18	12
14. Gaya kepemimpinan yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap situasi yang dinamis di tempat	19	11
Budaya Organisasi		
15. PT. Remco Rubber Indonesia Palembang memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	14	16
16. Budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan terus mencari cara dalam meningkatkan kinerja	18	12
Kepuasan kerja		
17. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang merasa puas dengan fasilitas kerja dan peluang pengembangan yang diberikan oleh perusahaan	19	11
18. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan tercermin dari rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja	17	13
Lingkungan Kerja		
19. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang merasa nyaman saat harus berkolaborasi dengan rekan kerja	10	20

Pertanyaan		Ya	Tidak
20.	Komunikasi antar karyawan berjalan lancar dalam kegiatan sehari-hari	13	17
Loyalitas			
21.	Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang panjang dan dedikasi yang kuat	18	12
22.	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan perusahaan	17	13
Komitmen			
23.	Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kualitas dan produktivitas kerja	18	12
24.	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten	15	15
Disiplin Kerja			
25.	Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	13	17
26.	Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang datang tepat waktu saat bekerja	11	19

Sumber: Pra Riset PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel I.2 dari data prariset di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, diketahui bahwa variabel pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja masih belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari pengetahuan karyawan tentang tugas yang belum optimal, sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak selalu sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Selain itu, pengetahuan terhadap prosedur kerja masih belum merata, menyebabkan ketidaksesuaian dalam penerapan standar operasional. Di sisi lain, pemahaman terhadap kebijakan organisasi juga belum sepenuhnya dikuasai, sehingga karyawan belum mampu menyelaraskan pelaksanaan kerja dengan aturan dan tujuan perusahaan. Seperti pada divisi

processing operations karyawan belum sepenuhnya memahami tahapan pengolahan bahan baku yang diolah menjadi karet serta pengoperasian mesin sesuai SOP, Pengetahuan kurangnya pemahaman pada divisi corporate affairs terkait tugas administrasi dan prosedur kerja yang berlaku seperti bagian payroll dan EHS (Environman Healt and Safety) bahwa Produksi karet haruslah aman ramah lingkungan dan pengelolaan limbah bahan kimia. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta ketercapaian target. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan karyawan menjadi penting untuk mendukung kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan lebih lanjut, lingkungan kerja non fisik belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kerja sama antar karyawan yang belum optimal sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efisien. Selain itu, komunikasi antar karyawan belum berjalan efektif, yang menyebabkan ketidaktepatan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, dukungan rekan kerja yang belum merata membuat sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan belum tercapainya target kinerja secara optimal.

Selain itu, disiplin kerja karyawan secara umum telah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan agar lebih optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran karyawan yang pada kondisi tertentu masih

belum sepenuhnya konsisten, seperti adanya keterlambatan atau ketidakhadiran yang dapat mempengaruhi kelancaran proses kerja. Ketaatan terhadap atasan juga menunjukkan kondisi yang relatif baik, meskipun dalam beberapa situasi masih diperlukan peningkatan dalam hal pelaksanaan instruksi kerja agar semakin selaras dengan arahan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga koordinasi dan pencapaian target perusahaan dapat berjalan lebih efektif. Di samping itu, tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan pada dasarnya sudah cukup baik, namun masih terdapat peluang untuk peningkatan, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta inisiatif dalam memastikan hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Apabila kondisi ini terus berlanjut, disiplin kerja yang rendah dapat menghambat efektivitas organisasi, menurunkan kepercayaan manajemen, serta melemahkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan sebagian karyawan belum aktif memperbarui pengetahuan secara keseluruhan terkait teknologi dan proses kerja terbaru, sehingga berdampak pada rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Dari sisi Kondisi lingkungan kerja, khususnya pada aspek kerja sama dan komunikasi antar karyawan, dinilai belum optimal oleh sebagian besar karyawan, sehingga memengaruhi kenyamanan, kelancaran koordinasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin kerja karyawan secara umum telah berjalan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran serta kepatuhan terhadap

prosedur kerja yang berlaku. Secara keseluruhan, ketiga aspek tersebut menjadi kendala dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut seperti: Hasil penelitian Handayani dkk. (2022) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Nasrulloh dan Purnomo (2024) serta Rahman dkk. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Hustia (2020) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Hendarti (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan oleh faktor lain seperti motivasi dan pelatihan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian. **“Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan Kerja**

dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerjaCabaa karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

2. Bagi Penulis

Dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan yang dilakukan karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agnestasya Nolanda. (2024). *Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Green Lake*. Jurnal EMABI, 1(1), 1–15.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). *Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17(1), 126–144.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ)*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan, 9(1), 95–112.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, J. B., Yemima, Y., & Halik, M. Y. (2023). *Peran pengetahuan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan: implikasi terhadap kinerja dan efektivitas kerja*. Jurnal Manajemen & Organisasi — Kajian Teori, 5(1), 10–22.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). *Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PAG Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Hayomi, N. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
- Hendarti. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan, 5(2), 85–94.

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan ke-7. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marissa, & Dinantara, M. D. (2025). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan*. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 46–58.
- Nasrulloh, M., & Purnomo, S. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya di Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Semarak*, 7(3), 125–136. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja*. *Manajamen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 151-162.
- Pramesti, R. (2022). *Pengaruh kemampuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan modern*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 45–56.
- Puspa Reno, S. (2024). *Manajemen Pengetahuan dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(11), 4708–4718.
- Rahman, M. F., H.A, I., La Mente, & Kamidin, M. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Haji Kota Makassar)*. *Center of Economic Student Journal*, 6(3), Juli 2023.
- Rahmawati, L. (2023). *Motivasi, kompetensi, dan dukungan lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 8(1), 12–25.
- Rasinta, R., Rinaldo, J., & Delvianti. (2023). *Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang*. *EMJM*, 1(4), 358-[halaman akhir].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

- Sari, D., & Putra, A. (2021). *Kinerja karyawan: Pencapaian target, efektivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(3), 33–47.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-30). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 89). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tedi. (2020). *Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana*. *Jurnal Ekonomedia: ISSN 2775-1406; STIE PASIM*,9.
- Tobari, (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umar, H. (2020). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wau, J. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.