

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

Elsa Mauledy¹, Tobari², Anggreany Hustia³

Student of Management Study Program, Muhammadiyah
Palembang University¹ Lecturer of Management Study Program,
Muhammadiyah Palembang University^{2,3}

mauledyelsa@gmail.com¹, drtobarimsi@gmail.com²,
reanyhustia1012@gmail.com³

ABSTRAK

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Namun demikian, tidak semua perusahaan mampu mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target produksi secara konsisten. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan. Pengetahuan yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2022). Selain itu, lingkungan kerja

juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif (Sedarmayanti, 2023).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Hasibuan, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja.

Pengetahuan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2022), pengetahuan adalah hasil dari proses belajar yang diperoleh individu sehingga mampu memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2022), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Kinerja Karyawan (Y) Pengetahuan (X₁) Lingkungan kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	Pernyataan rhitung (indikator)		r _{tabel} (n-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,915	0,3061	Valid
	Y2	0,899	0,3061	Valid
	Y3	0,881	0,3061	Valid
	Y4	0,918	0,3061	Valid
	Y5	0,832	0,3061	Valid
	Y6	0,893	0,3061	Valid
Pengetahuan (X ₁)	X1.1	0,943	0,3061	Valid
	X1.2	0,971	0,3061	Valid
	X1.3	0,943	0,3061	Valid
	X1.4	0,978	0,3061	Valid
	X1.5	0,981	0,3061	Valid
	X1.6	0,895	0,3061	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,791	0,3061	Valid
	X2.2	0,733	0,3061	Valid
	X2.3	0,699	0,3061	Valid
	X2.4	0,836	0,3061	Valid
	X2.5	0,768	0,3061	Valid
	X2.6	0,810	0,3061	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,824	0,3061	Valid
	X3.2	0,838	0,3061	Valid

(X ₃)	X3.3	0,848	0,3061	Valid
	X3.4	0,843	0,3061	Valid
	X3.5	0,846	0,3061	Valid
	X3.6	0,806	0,3061	Valid

Sumber : Pengelolahan Data SPSS V. 16.0, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, hasil dari pengolahan data variabel Pengetahuan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan bantuan SPSS Versi 16.0 *for windows* menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai rhitung > r_{tabel} (0,3061).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pengetahuan (X ₁)	0,941	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,978	0,60	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber : Pengelolahan Data SPSS V. 16.0, 2026.

Hasil uji menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar daripada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,712	1,770		1,532	0,131
X1	0,369	0,102	0,419	3,631	0,001
X2	0,261	0,104	0,259	2,513	0,015
X3	0,196	0,110	0,192	1,777	0,081

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.16.0, 2026.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,712 + 0,369 X_1 + 0,261 X_2 + 0,196 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 2,712 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen meliputi pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan nilai kinerja adalah 2,712.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,369 bernilai positif artinya menunjukkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila pengetahuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila pengetahuan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,261 bernilai positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,196 bernilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pengetahuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	927,694	3	309,231	20,812	0,000 ^a
Residual	906,368	61	14,858		
Total	1834,062	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber : Pengolahan data SPSS V. 16.0, 2026.

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan kebebasan (df) $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $v_2 n-k = 65-3=62$ jadi, nilai $F_{tabel} = 2,39$.

Berdasarkan Tabel 4 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 20,812 > F_{tabel} 2,39$, hal ini dikuatkan oleh tingkat sig F $0,000 < 0,1$ (signifikan) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,712	1,770		1,532	0,131
X ₁	0,369	0,102	0,419	3,631	0,001
X ₂	0,261	0,104	0,259	2,513	0,015
X ₃	0,196	0,110	0,192	1,777	0,081

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS V.16.0, 2026.

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n-k$ maka : (df) = 0,10 (65-3) adalah 0,1 =62. Jadi nilai ttabel = 1,66980.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} pengetahuan (X₁) $3,631 > t_{tabel} 1,66980$, dengan tingkat sig $0,001 < 0,1$ (signifikan) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X₂) $2,513 > t_{tabel} 1,66980$, dengan tingkat sig.t $0,015 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.
- 3) Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X₃) $1,777 > t_{tabel} 1,66980$, dengan tingkat sig.t $0,081 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,711 ^a	0,506	3,855

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data SPSS V.16.0, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.10 diperoleh nilai *Adjust R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,482, artinya variabel pengetahuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi dalam perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang sebesar 48,2%. Sementara sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 2,712 + 0,369X_1 + 0,261X_2 + 0,196X_3$, di mana seluruh koefisien bernilai positif. Uji F menunjukkan nilai Fhitung 20,812 > Ftabel 2,39 dengan signifikansi $0,000 < 0,1$, sehingga ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. Secara parsial, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (thitung 3,631; sig. 0,001), diikuti lingkungan kerja (thitung 2,513; sig. 0,015), dan disiplin kerja (thitung 1,777; sig. 0,081) yang signifikan pada tingkat 10%. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kerdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, yang dibuktikan melalui uji F dengan nilai Fhitung 20,812 > Ftabel 2,39 dan signifikansi $0,000 < 0,1$. Secara parsial, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3,631 dan signifikansi $0,001 < 0,1$,

diikuti oleh lingkungan kerja dengan nilai thitung 2,513 dan signifikansi $0,015 < 0,1$, serta disiplin kerja dengan nilai thitung 1,777 dan signifikansi $0,081 < 0,1$ yang signifikan pada tingkat 10%. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan pada aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat sistem pengawasan. Peningkatan pengetahuan karyawan perlu dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi SOP secara berkelanjutan, disertai upaya membangun kerja sama dan komunikasi yang efektif. Selain itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui penerapan aturan yang jelas serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

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. *Manajemen 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 Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.