



# Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Matra Abadi

Rahmah Ramadhani<sup>1</sup>, Halimatussa'diah<sup>\*2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia  
Email: [rahmahramadhani0018@gmail.com](mailto:rahmahramadhani0018@gmail.com), [halimatussa'diah@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:halimatussa'diah@dosen.pancabudi.ac.id)  
Correspondence Author: [halimatussa'diah@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:halimatussa'diah@dosen.pancabudi.ac.id)

**Abstract.** The exploration examination intends to decide if work discipline somewhat significantly affects the exhibition of PT Supra Matra Abadi representatives. Accomplishes the workplace to some extent affect the exhibition of PT Supra Matra Abadi representatives. Does information the board to some extent affect the exhibition of PT Supra Matra Abadi workers. Take care of business discipline, workplace and information the board at the same time affect the exhibition of PT Supra Matra Abadi representatives. The information investigation procedure utilized is the acquainted quantitative examination strategy with the assistance of the SPSS program. This study utilizes different direct relapse. The example in this study was 57 respondents. Essential information assortment utilized a poll. The consequences of the review demonstrate that work discipline somewhat meaningfully affects the exhibition of PT Supra Matra Abadi representatives. The workplace to some extent affects the exhibition of PT Supra Matra Abadi representatives. Information the board to some extent meaningfully affects the presentation of PT Supra Matra Abadi representatives. Work discipline, workplace and information the executives all the while meaningfully affect the presentation of PT Supra Matra Abadi representatives..

**Keywords:** Work Discipline, Workplace, Information The executives, Representative Execution.

**Article history:** Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

**How to cite this article:** Rahmah Ramadhani, Halimatussa'diah. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Matra Abadi. *Journal of Community Research and Service*, (-).

## 1. Pendahuluan

Karyawan merupakan SDM yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berperan sebagai organisator, pelaksana, dan regulator yang pada umumnya berperan aktif dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Karyawan dalam hal ini sebagai mitra dalam pencapaian tujuan organisasi yang memiliki pertimbangan, perasaan, dan keinginan yang tentunya akan mempengaruhi pola pikir terhadap pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sikap karyawan terhadap tugasnya disebut dengan kinerja. Menurut Simanjuntak (2019), kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dihasilkan dari penyelesaian tugas-tugas tertentu. Menurut Hasibuan (2020), disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk membantu karyawan dalam perusahaan dalam memenuhi kebutuhan berbagai keperluan. Disiplin yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab yang tinggi dari seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi disiplin sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam perusahaan, karena disiplin suatu perusahaan seharusnya baik apabila karyawan mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat berharga, baik bagi kepentingan perkumpulan maupun bagi kepentingan anggotanya. Bagi perkumpulan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tuntutan terlebih lagi kelancaran pelaksanaan tugas dengan tujuan diperolehnya hasil yang ideal. Bagi karyawan akan diperoleh iklim kerja yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat dengan penuh kesadaran dan tenaga serta pikiran mereka dikondisikan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik tentunya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sementara itu lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Menurut Sutrisno (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. melakukan tugas yang telah ditetapkan. Tempat kerja dapat membuat hubungan kerja yang membatasi antar individu dalam lingkungan tersebut, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2020), praktik manajemen informasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan sebagaimana yang dijelaskan dalam penulisan manajemen informasi, baik subjektif maupun kuantitatif. Lebih lanjut, para manajer informasi menemukan bahwa praktik manajemen informasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan utama. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan praktik manajemen informasi dalam organisasi.

Keunggulan fungsional hierarkis dikaitkan dengan fokus yang sangat tinggi pada Praktik Manajemen Informasi. Hal ini terkait dengan organisasi yang secara dominan memfokuskan praktik manajemen informasi mereka ke dalam dengan mengidentifikasi sumber-sumber penting informasi karyawan, memberdayakan dan memfasilitasi pembagian informasi tersebut, serta secara efektif menggerakkan prosedur yang berlaku di dalam organisasi. Manajemen informasi berfokus pada proses dan komponen untuk menemukan dan membagi apa yang diketahui oleh organisasi atau mitra eksternal. Kemampuan untuk berbagi prosedur internal yang diterima sangat penting untuk kinerja administrasi secara keseluruhan dan memanfaatkan informasi eksternal sangat penting untuk mendorong pengembangan produk baru dan kinerja hierarkis secara keseluruhan.

Hasil Pra-Tinjauan Umum di PT Supra Matra Abadi adalah:

1. Karyawan sering kali menyelesaikan pekerjaan dengan terburu-buru.
2. Karyawan kurang bersemangat untuk datang bekerja.
3. Karyawan kurang dinamis dalam bekerja sama dengan kelompok kerja.
4. Organisasi belum berhasil mengelola berbagai sumber dan jenis informasi.

## 2. Literature Review

### Pengertian Eksekusi

Eksekusi adalah kemajuan staf, kelompok, atau unit hierarkis dalam mengakui tujuan penting yang baru diajukan dengan cara berperilaku yang normal. Menurut Mangkunegara (2018), Eksekusi adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang disampaikan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya di organisasi. Eksekusi merupakan istilah yang berasal dari kata Occupation Execution atau Real Execution (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang). Pada dasarnya, inspirasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang datang dari dalam dirinya (internal) dan inspirasi dari luar dirinya (eksternal). Inspirasi dari dalam akan memengaruhi pertimbangan dan selanjutnya mengarahkan cara berperilaku dan perspektif seseorang. Sementara itu, inspirasi dari luar memahami kekuatan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh unsur-unsur luar yang tidak dapat dikendalikan, di mana variabel-variabel ini dibatasi oleh pemimpin, khususnya termasuk pemenuhan jabatan, kompensasi, situasi kerja, strategi berwisata, dan koneksi kerja seperti penghargaan dan promosi atau posisi yang mendasarinya.

Selain itu, terdapat unsur-unsur eksternal lainnya dalam iklim otoritatif yang mempengaruhi cara berperilaku dan mentalitas representatif dan secara signifikan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, yaitu peluang pengembangan karier, dan kualitas atau budaya hierarkis yang dianut oleh organisasi yang bersangkutan. Siagian (2019), menyatakan bahwa kinerja merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang tertuang dalam aturan-aturan yang masih berlaku di organisasi kepada pegawai sesuai dengan harapannya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Simanjuntak (2019), "Kinerja merupakan derajat keberhasilan yang timbul karena penyelesaian tugas-tugas tertentu. Kinerja pegawai sebagai derajat keberhasilan atau akibat dari pekerjaan seseorang dari sasaran yang harus diselesaikan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu". Menurut Rivai (2019), "eksekusi adalah hasil yang diberikan oleh kemampuan atau tanda-tanda suatu tugas atau panggilan dalam waktu tertentu"

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berupa nilai dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

### Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2019), "mengacu pada model-model yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara mandiri, yaitu:

1. Kualitas, khususnya yang berkaitan dengan mutu yang diciptakan, baik berupa kerapian pekerjaan dan ketepatan pekerjaan maupun tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kuantitas, khususnya yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Kemampuan bekerja sama, khususnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan ketentuan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketentuan yang dimaksud antara lain ketidakhadiran, keterlambatan, dan keberangkatan karyawan sebelum waktunya. Jadi ini merupakan sikap tidak disiplin karyawan yang seharusnya diperhatikan dengan baik oleh pimpinan. Banyak yang mengartikan disiplin sebagai karyawan yang selalu tepat waktu dalam berangkat ke mana-mana. Penilaian ini hanya salah satu dari yang dituntut oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin dapat diartikan sebagai cara berperilaku yang tertulis maupun tidak tertulis. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) “disiplin merupakan kesadaran dan keinginan individu untuk menaati segala ketentuan organisasi dan tata tertib yang berlaku”. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) “disiplin merupakan suatu sikap kesediaan dan keinginan seseorang untuk menaati dan menyetujui norma serta aturan yang berlaku di lingkungannya”. Sedangkan menurut Darmawan (2018) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan kegiatan yang sesuai dengan aturan perkumpulan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dari simpulan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan perhatian individu untuk tunduk pada aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi serta dapat dengan sengaja menaati aturan dan ketaatan organisasi tersebut.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020), ciri-ciri disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran  
Kewajiban karyawan untuk hadir di kantor sebelum jam kerja dan selalu menggunakan kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Tanggung jawab  
Kewajiban yang harus dipikul, karena kegiatan yang telah dilakukan.
3. Norma  
Suatu rangkaian aturan tentang derajat tingkah laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau kebiasaan dalam suatu ruang yang terjalin dalam hubungan antar manusia di lingkungan sekitar dan dipandang sebagai suatu norma dalam berkomunikasi satu sama lain.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Tempat kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Karena dengan suasana yang bersih akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan bekerja secara berjenjang. Pengertian tempat kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:1) tempat kerja adalah “setiap peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan umum tempat seseorang bekerja, strategi kerjanya, dan rencana kerjanya baik secara individu maupun kolektif”. Tempat kerja merupakan salah satu variabel penting dalam melakukan kinerja karyawan.

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memengaruhi kinerja pekerja dan tentu saja memengaruhi kepuasan kerja. Penanda Tempat Kerja

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2018), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja  
Iklim kerja merupakan suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya. Lingkungan kerja ini akan meliputi kerapian, pencahayaan, pengharum ruangan, ketenangan dan keamanan.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja dan tanpa adanya rasa saling keberatan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam satu hubungan adalah adanya hubungan yang menyenangkan antar rekan kerja. Hubungan yang menyenangkan dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Ketersediaan kantor kerja merupakan sarana yang digunakan untuk membantu kelancaran, kelengkapan/kekinian pekerjaan. Ketersediaan kantor kerja yang lengkap, meskipun bukan hal yang baru, merupakan salah satu faktor pendukung dalam siklus kerja.

### **Pengertian Manajemen Pengetahuan**

Istilah manajemen informasi pertama kali diperkenalkan dalam sebuah pertemuan administrasi yang diadakan di Eropa. Manajemen informasi memiliki banyak implikasi tergantung pada perspektif, standar, sudut pandang, dan model ideal, dan hingga saat ini belum ada definisi tunggal yang ditetapkan oleh para ahli (Tung, 2018). Menurut Adiansyah (2020), manajemen informasi merupakan tindakan yang menyoroti bagaimana asosiasi mengelola informasi untuk memanfaatkan dan juga berinvestasi pada kepentingan asosiasi. Oleh karena itu, dalam setiap pilihan terhadap metodologi produk, administrasi, penyatuan, akuisisi, dan divestasi yang akan dilakukan oleh asosiasi harus selalu dipertimbangkan secara cermat. Menurut Nonaka (2019:77) manajemen informasi merupakan perangkat bagi asosiasi untuk terus berkembang menyesuaikan diri dengan kondisi demi keberlanjutan asosiasi dan juga dapat meningkatkan kapasitas hierarkis yang nantinya dapat menghasilkan kinerja administrasi yang lebih efektif. Menurut informasi dari Barclay (2018) manajemen merupakan suatu gerakan untuk menjaga keberlanjutan organisasi agar tetap berjalan yang mendapat perhatian khusus yang pada akhirnya akan terlihat pada bagaimana organisasi mengeluarkan teknik, strategi, dan praktik dari semua lini organisasi. Hal ini dilakukan dengan membuat hubungan langsung antara sumber informasi, baik yang kasat mata maupun yang tidak kasat mata, dengan hasil bisnis yang dicapai oleh organisasi.

Dari sudut pandang manajemen, Debowski (2019) mengartikan bahwa manajemen informasi merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan penguraian semua data, baik data maupun pengalaman sebelumnya sebagai dasar untuk melakukan dinamika dalam suatu organisasi. Selain itu, tentunya harus diketahui secara pasti oleh masyarakat dan dapat diaplikasikan dengan baik. Masih dalam sudut pandang yang sama, Wigg (2019) mengartikan bahwa manajemen informasi merupakan suatu kegiatan yang berfokus pada cara yang paling efisien untuk memutuskan, mengarahkan, mengolah, dan menyaring data yang dibutuhkan dalam pelatihan dan kegiatan seluruh komponen organisasi dengan tujuan untuk memutuskan pilihan atau membentuk sistem hierarki.

### **Indikator Manajemen Pengetahuan**

Menurut Adiansyah (2020), indikator manajemen pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Akuisisi Pengetahuan  
Pengamanan informasi merupakan fase paling vital dalam siklus manajemen informasi, karena untuk mengelolanya, informasi harus terlebih dahulu ditangkap atau diperoleh dalam suatu struktur yang berharga.
2. Berbagi Pengetahuan  
Kekuatan informasi yang dapat diperluas dengan berbagi informasi melalui penyebaran, sehingga informasi tersebut dapat diakses dan tersedia secara efektif. Berbagi informasi penting karena dapat mendorong penyediaan informasi kepada penerima manfaat yang membutuhkannya.
3. Pemanfaatan Pengetahuan  
Berhubungan dengan pemanfaatan dan penggunaan informasi dalam kapabilitas hierarkis atau siklus bisnis untuk menyelesaikan aktivitas organisasi. Selain itu, penggunaan informasi juga tidak terpusat pada satu area saja, karena penggunaan informasi merupakan perpaduan dari sudut pandang sosial, mekanis, dan fungsional, karena masing-masing berperan dalam penggunaan informasi, sedangkan teknologi dapat memberdayakan dan bekerja dengan akses ke gudang informasi.

### **Hipotesis**

Mengingat uraian masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
3. Kepemimpinan informasi berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Supra Matra Abadi.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan informasi secara bersama-sama berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Supra Matra Abadi.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kooperatif, yaitu penelitian yang mengaitkan minimal dua faktor yaitu pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan manajemen informasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) faktor bebas yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), manajemen informasi (X3) dan 1 (satu) variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Supra Matra Abadi yang berjumlah 57 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengujian Non-Likelihood Testing yaitu dengan menggunakan uji statistik atau uji basah dengan alasan seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasinya kurang dari 100. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan/responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui jajak pendapat kepada sumbernya yaitu responden. Metode pengumpulan data menggunakan survei.

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **1. Regresi Linier Berganda**

Berbagai relaps langsung sebagai berikut:  $Y = 2,342 + 0,582 X_1 + 0,129 X_2 + 0,367 X_3 + e$ .

Penerjemahan berbagai kondisi relaps langsung adalah:

- a. Apabila semua yang ada pada faktor bebas dianggap tidak ada, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2,342.
- b. Apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,582.
- c. Apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,129.
- d. Apabila terjadi peningkatan pada manajemen informasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367

## 2. Uji F

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 69,128 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji t

Hasil menunjukkan sebagai berikut:

- a. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  9,628 >  $t_{tabel}$  2,005 dan besar  $0,000 < 0,05$ , maka, pada saat itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan besar agak terhadap kinerja karyawan.
- b. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  
Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,718 >  $t_{tabel}$  2,005 dan besar  $0,001 < 0,05$ , maka, pada saat itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan besar agak terhadap kinerja karyawan.
- c. Dampak informasi dewan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  4,384 >  $t_{tabel}$  2,005 dan nilai kritis  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa informasi dewan memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 4. Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka R Square yang diubah adalah 0,682 yang dapat diketahui sebagai koefisien keyakinan yang dalam hal ini berarti bahwa 68,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan manajemen informasi. Sedangkan sisanya 100 persen - 68,2% = 31,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor atau unsur di luar model seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kapabilitas dan lain-lain.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penyelidikan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab pokok bahasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja sedikit banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
2. Lingkungan kerja sedikit banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
3. Manajemen informasi sedikit banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan manajemen informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

### **Saran**

Mengingat tujuan yang telah dikemukakan di atas, beberapa ide dapat dirujuk, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang selalu siap sedia dan disarankan agar perusahaan lebih fokus pada karyawan yang tidak patuh pada perintah pimpinan, dengan ketentuan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik dan juga disarankan agar perusahaan lebih fokus pada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ketentuan melakukan pembinaan kerja sama atau outbound karyawan secara berkala, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Ide bagi perusahaan dalam upayanya melaksanakan manajemen informasi adalah melengkapi kerangka kerja pendukung untuk manajemen informasi dan membentuk tim manajemen informasi.
4. Perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan disarankan agar perusahaan lebih fokus pada karyawan yang kurang mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menciptakan kinerja tim yang baik, dengan ketentuan memberikan fokus kepada karyawan agar karyawan dapat mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya.

### **REFERENSI**

- [1.] Ahmad, Andi Jusdiana. (2022). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.
- [2.] Adiansyah, Mukhlis, A. Sakir. (2020). Dampak Keterpaduan Pembelajaran, Keterpaduan Informasi dan Pemenuhan Jabatan terhadap Tanggung Jawab Hirarkis dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Klinis USK. *Jurnal Global Eksplorasi Logika dan Manajemen*.
- [3.] Ariesni, Selfi. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- [4.] Barclay, R. O., dan Murray, P. C. (2018). Keterpaduan Informasi dalam Prinsip dan Praktik. Oxford, Inggris: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [5.] Darmawan., Didit. (2018). Standar Perilaku Berwibawa. Surabaya: Distributor PT. Jepe Press Media Utama.
- [6.] Debowski, S. (2019). Informasi Papan. Melbourne dan Sydney: John Wiley dan Child Australia, Ltd Hanafi, Muhammad. (2021). Dampak Informasi Dewan Terhadap Eksekusi Perwakilan di PT Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda.
- [7.] Hasibuan., Melayu. (2020). Administrasi Penting, Definisi, dan Permasalahan, Versi Perubahan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8.] Idil, Muh. (2021). Dampak Penerangan Badan Terhadap Eksekusi Pekerja di KPU Samarinda Kota Mangkunegara., Anwar Prabu. (2018). Aset Manusia Perusahaan Dewan. Rilis Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- [9.] Nonaka, I., dan Takeuchi, H. (2019). Organisasi Pembuat Informasi. New York: Pers Universitas Oxford.
- [10.] Panggabean., Mutiara. (2020). Aset Manusia Dewan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [11.] Sedarmayanti. (2018). Metodologi Kerja dan Efisiensi Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [12.] Siagian., Sondang. (2019). Aset Manusia Para eksekutif. Versi pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Distributor PT. Bumi Aksara.
- [13.] Simanjuntak., Payaman. (2019). Pekerjaan Para Eksekutif dan Penilaian. Jakarta: Badan Penyalur FEUI.
- [14.] Sugiyono., (2020). Strategi Eksplorasi Bisnis, Bandung: CV Alfabeta.
- [15.] Sutrisno., Edy. (2020). Aset Manusia Para eksekutif. Jakarta: Kencana.
- [16.] Tung, KY. (2018). Mencari tahu Informasi Papan. Jakarta: List.
- [17.] Vallennia, Kirana. (2020). Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kontekstual PT. Sinar Sosro Rancaekek)
- [18.] Wiig, K. M. (2019). Informasi Dewan Direksi: Berpikir Berpikir: Bagaimana Individu dan Perusahaan Membuat Keputusan , Alamat dan Informasi Penggunaan. Arlington: Mapping Press