

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN UD. AMIK ART GALLERY)

Cika Mariska Fauziah¹⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana²⁾, Hari Purwanto³⁾, Unna Ria Safitri⁴⁾, Mohd Shukor Harun⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali Jl. Pandanaran No. 405 Boyolali, Faculty of Economics and Muamalat, Universiti Sains Islam Malaysia Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia

e-mail: cikamariskafz28@gmail.com¹⁾, alean.kistiani@email.com²⁾, hariharipoer@yahoo.co.id³⁾, unnaria68@gmail.com⁴⁾, shukorharun1@gmail.com⁵⁾

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Amik Art Gallery. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh diperoleh 62 responden. Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis t, variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0,092 > 0,05$ yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,213 > 0,05$ yang berarti secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence between work discipline, compensation, and work environment on employee performance at UD. Amik Art Gallery. In this study using quantitative methods with primary data collection techniques through questionnaires. The population in this study was 62 people and then a saturated sample of 62 respondents was taken. The data is processed using SPSS. The results showed that based on the results of the t hypothesis test, the work discipline variable had a significance value of $0.092 > 0.05$ which means that partially the work discipline variable has no effect on employee performance. The compensation variable has a significance value of $0.213 > 0.05$ which means that partially the compensation variable has no effect on employee performance. Work environment variables have a significance value of $0.028 < 0.05$ which means that partially work environment variables affect employee performance. Based on the F test, a significance value of $0.000 < 0.05$ is obtained which means simultaneously the variables of work discipline, compensation and work environment affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Environment, and Employee Performance.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Amik Art Gallery adalah sebuah *home industry* yang terletak di desa dan belum berbadan hukum. Dengan demikian regulasi yang ditetapkan tidak dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh pemiliknya, tetapi hanya sebatas peraturan yang diberitahukan dari mulut. Regulasi itu mengenai disiplin kerja sendiri seperti jam masuk istirahat dan pulang, larangan, ketentuan yang harus dilakukan, perizinan tidak masuk kerja, datang terlambat, ataupun pulang lebih awal. Penerapan disiplin kerja di

Amik *Art Gallery* tidak seperti penerapan disiplin kerja di perusahaan-perusahaan besar yang ketika datang terlambat, izin tidak masuk, pulang lebih awal harus menggunakan surat resmi yang di tandatangani oleh atasan dan HRD, di Amik *Art Gallery* cukup memberitahu atasan atau admin secara langsung maupun lewat *handphone*. Dalam pemberian sanksi jika terjadi suatu pelanggaranpun hanya diberikan teguran, tidak diberikan surat peringatan seperti yang berlaku di sebuah perusahaan berbadan hukum dan instansi pemerintah. Jikalau melakukan pelanggaran berat langsung dikeluarkan dari perusahaan, tanpa adanya kertas hitam diatas putih, karena memang tidak ada kontrak kerja yang terikat. Bahkan untuk kategori karyawan borongan, yang artinya karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dirumah, dan mendapatkan kompensasi sesuai jumlah barang yang bisa mereka kerjakan, mereka cenderung tidak memikirkan disiplin kerja itu bagaimana, karena mereka bekerja di rumahnya sendiri, yang penting target terpenuhi sehingga produk yang dibuat selesai sesuai dengan waktunya.

Selain disiplin kerja, upah gaji yang diberikan kepada karyawan di Amik *Art Gallery* berbeda-beda. Jumlah upah yang diberikan kepada karyawan borongan tergantung jumlah barang yang dikerjakan dan sesuai dengan tingkat kerumitan proses pengerjaan serta kesulitannya. Untuk karyawan yang bekerja di *showroom* dan rumah produksi jam kerjanya mengikuti peraturan perusahaan, upahnya pun disesuaikan dengan berapa jam mereka bekerja, tidak seperti karyawan borongan yang dihitung berdasarkan jumlah barang yang dikerjakan. Upah yang diberikan kepada karyawan pun berdeda, ada beberapa pertimbangan yang mendasari pemberian upah kepada karyawan Amik *Art Gallery* yang bekerja di *showroom* maupun rumah produksi, diantaranya tergantung masa kerja, jabatan, dan *skill* yang dimiliki karyawan. Biasanya karyawan baru dengan *skill* yang kurang atau bahkan belum memiliki *skill*, akan mendapatkan upah lebih rendah daripada karyawan yang lebih lama dan memiliki *skill*. Jadi karyawan Amik *Art Gallery* yang non borongan, akan menerima gaji yang berbeda jumlahnya walaupun jumlah jam kerja mereka sama, terutama karyawan baru yang *non-skill* pasti akan mendapatkan upah lebih rendah.

Lingkungan kerja di Amik *Art Gallery* termasuk lingkungan kerja yang di *setting* agar karyawannya bekerja dengan nyaman dan agar semua pekerjaan bisa berjalan dengan lancar. Untuk rumah produksi biasanya digunakan untuk menaruh barang setengah jadi dan digunakan untuk *finishing* barang sebelum barang tersebut dipindahkan ke *showroom* satu ataupun *showroom* dua untuk di packing ataupun di *display*. Rumah produksi Amik *Art Gallery* berbentuk semi *outdoor* dan terletak di paling barat dekat dengan lahan kosong warga, artinya disebelah rumah produksi sudah tidak ada rumah warga lagi, jadi karyawan lebih leluasa jika mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kebisingan dan polusi yang tinggi, tidak takut mengganggu kenyamanan warga sekitar, limbahnyaapun langsung di alirkan ke jurang. *Showroom* maupun rumah produksi di *design* agar mobil maupun kendaraan besar seperti truck bisa mencapai lokasinya, sehingga jika ada barang yang berukuran besar ingin dipindah tempatkan ketempat lain tidak perlu susah payah lagi dalam proses pemindahannya karena mobil dan kendaraan besar bisa mengaksesnya. Selain lahan yang cukup luas, rumah produksi juga dilengkapi fasilitas penunjang pekerjaan, kendaraan, dan alat beserta APD yang lengkap demi kelancaran dan keamanan proses pembuatan kerajinan. Berbeda dengan rumah produksi yang notabnya digunakan untuk finishing pasti cenderung lebih kotor daripada *showroom* yang memang di *design* untuk *display* barang dagangannya serta menerima tamu. Kedua *showroom* Amik *Art Gallery* terlihat bersih, rapi, memiliki pencahayaan yang pas, udara bersih, luas dan nyaman.

Walaupun memiliki disiplin kerja dan pemberian kompensasi seperti diatas, tetapi pemilik Amik *Art Gallery* tetap memperhatikan kinerja karyawan karena berhubungan dengan kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi. Nyatanya dengan fenomena yang telah dijelaskan, Amik *Art Gallery* bisnisnya tetap berkembang sampai sekarang bahkan lebih besar, yang berarti kinerja karyawan di Amik *Art Gallery* juga sangat-sangat diperhatikan oleh pemilik Amik *Art Gallery*. Penelitian ini dilakukan apakah dengan penerapan disiplin kerja dan pemberian kompensasi di Amik *Art Gallery* seperti diatas, serta kondisi lingkungan kerja tersebut, apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Amik *Art Gallery*. Karena pada dasarnya karyawan yang baik akan melaksanakan disiplin kerja dengan baik juga, namun tanpa di imbangi dengan pemberian kompensasi serta lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan apa yang di harapkan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan efisiensi perusahaan yang berkaitan dengan *output* produk dan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Efisiensi perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kontinuitas dan pendapatan perusahaan, sebagai tolok ukur maju tidaknya suatu perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Amik *Art Gallery* secara parsial?, bagaimana pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara parsial?, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara parsial?, bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Amik Art Gallery secara simultan? tujuan penelitian ini yakni: untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara parsial, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara parsial, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara parsial, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Amik Art Gallery secara simultan.

2. Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1 Landasan Teori

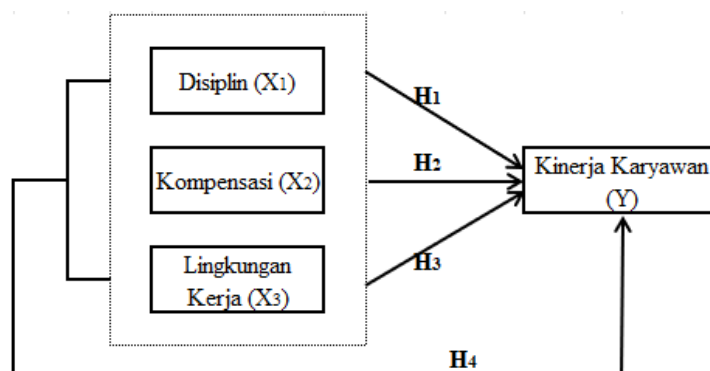
Disiplin kerja adalah sikap perilaku pegawai atau karyawan terhadap ketaatan, kerelaan, dan kesediaan dalam mematuhi dan melaksanakan norma dan aturan yang diberlakukan dalam organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan kesungguhan pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan organisasi (Arfansyah, 2022). Indikator disiplin kerja meliputi peraturan jam masuk kerja jam istirahat jam pulang kerja, peraturan dalam berpakaian saat bekerja, peraturan dalam melakukan pekerjaan, peraturan mengenai boleh tidaknya suatu hal dilakukan karyawan dalam perusahaan (Septiawan, 2020).

Kompensasi adalah timbal jasa berupa uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan skarena sudah berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan (Sembiring, 2021). Indikator dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan meliputi upah dan gaji, insentif, Tunjangan, fasilitas (Ginting, 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar area pekerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti sarana prasarana, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara karyawan dengan karyawan, atau hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator mengenai lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, dan fasilitas pekerjaan (Mayana, 2022).

Kinerja adalah hasil capaian kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang dibuktikan dengan hasil yang nyata (Widjaja, 2021). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas atau jumlah barang yang dihasilkan, ketepatan waktu, dan efektifitas (Antika *et al*, 2021).

2.2 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Variabel Independen : Disiplin (X₁), kompensasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃)

Variabel Dependen : Kinerja karyawan (Y)

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi pada penelitian ini

berjumlah 62 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang, jadi 62 orang tersebut dijadikan sampel. Obyek penelitian ini adalah UD. Amik *Art Gallery* yang terletak di Tumang Cepogo Boyolali dengan bidang usaha kerajinan tembaga dan kuningan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,827
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,501

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* diatas, terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai $0,501 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

4.2 Uji Heteroskedastitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas

Model	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	,182	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Kompensasi	,582	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	,937	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastitas diatas terlihat bahwa nilai signifikan semua variabel independen $> 0,05$, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk disiplin kerja 0,182, kompensasi kerja sebesar 0,582, dan lingkungan kerja 0,937. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat indikasi heteroskedastitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Uji Autokorelasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Keterangan
2,112	Tidak terjadi gejala autokorelasi

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,112, nilai dU sebesar 1.6918, nilai dL 1.4896. Dapat disimpulkan bahwa $dU < dW < 4 - dU$ ($1,6981 < 2,112 < 2,3019$) maka tidak terdapat korelasi atau keputusan diterima.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel. 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	,782	1,278	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Kompensasi	,553	1,808	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja	,582	1,717	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas terlihat bahwa nilai Tolerance semua variabel independen $> 0,01$ dan nilai VIF semua variabel independen < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4.5. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	sig
Constant	16,010	3,813	,000
Disiplin Kerja	,165	1,713	,092
Kompensasi	,250	1,260	,213
Lingkungan Kerja	,306	2,252	,028

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil nalaisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 16,010 + 0,165 (X_1) + 0,250 (X_2) + 0,306 (X_3) + e$$

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, dimana :

- a. Persamaan regresi mempunyai konstanta sebesar 16,010, artinya apabila variabel X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$ maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 16,010.
- b. Artinya apabila interaksi antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 samadengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel X_1 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,165. Jadi variabel X_1 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Artinya apabila interaksi antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 samadengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel X_2 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,250. Jadi variabel X_2 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Artinya apabila interaksi antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 samadengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel X_3 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,306. Jadi variabel X_3 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji t

Tabel 4.6 Hasil Uji t

Variabel	P Value	t hitung	sig
Disiplin Kerja	P<0,05	1,713	,092
Kompensasi	P<0,05	1,260	,213
Lingkungan Kerja	P<0,05	2,252	,028

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Uji t disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh dari nilai signifikansi 0,092 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Uji t kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh dari nilai signifikansi 0,213 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Uji t lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh dari nilai signifikansi 0,028 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

Keterangan	P Value	F hitung	sig	Kesimpulan
X_1, X_2, X_3 terhadap Y	P<0,05	9,693	0,000	Semua variable independen berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan diperoleh dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, berarti semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.8 Uji Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi

Keterangan	Adjusted R Square	R	Kesimpulan
X1,X2,X3 terhdap Y	,299		,299x100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi pada tabel diatas maka diperoleh nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,299 (29,9%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 29,9%, sedangkan sisanya sebesar 70,1% (1 – 0,299) dipengaruhi variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Amik *Art Gallery* di Tumang Cepogo, Boyolali. Dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,092 > 0,05$ ($9,2\% > 5\%$), sehingga H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Amik *Art Gallery* di Tumang Cepogo, Boyolali. Dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,213 > 0,05$ ($21,3\% > 5\%$), sehingga H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Amik *Art Gallery* di Tumang Cepogo, Boyolali. Dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ ($2,8\% < 5\%$), sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Amik *Art Gallery*. Dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak.

5.2 Saran

1. Bagi UD. Amik *Art Gallery*

Meskipun disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi dua hal tersebut juga tetap harus di perhatikan. Untuk disiplin kerja sebaiknya diberikan peraturan tata tertib secara sah dan di tandatangani oleh pemilik perusahaan. Dalam hal perizinan tidak masuk kerja, izin pulang saat jam kerja, ataupun datang terlambat sebaiknya tetap menggunakan form atau surat resmi yang di tandatangani oleh karyawan dan atasan. Jika disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti lingkungan kerjalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja seperti fasilitas dan tempat kerja yang perlu di perhatikan, tetapi lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan. Disarankan lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama karyawan ataupun hubungan antara atasan dan bawahan, bisa dilakukan dengan cara mengadakan evaluasi kerja seluruh karyawan secara tatap muka langsung setiap bulan atau kurun waktu tertentu, bisa dengan kotak kritik dan saran, atau juga bisa dibuatkan kuesioner mengenai kepuasan kerja, sehingga masukan dan pendapat dari karyawan akan tersampaikan kepada pimpinan perusahaan. Dari masukan dan pendapat itulah akan dijadikan bahan pertimbangan dan improvisasi agar kinerja karyawan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian, untuk mengetahui unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Amik *Art Gallery*, agar dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap karyawan di Ud. Amik *Art Gallery*, sehingga UD. Amik *Art Gallery* bisa mengetahui improvisasi apa yang bisa dilakukan untuk memajukan perusahaan melalui kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

-
- [1] Antika, Nuridah Dwi *et al.* 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol 12 No. 2, Hal. 99-108, UPN Veteran Jawa Timur.
 - [2] Arfansyah, Muhamad Reza. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus PT Bank DKI Syariah)*. Skripsi STIE Indonesia Jakarta.
 - [3] Ginting, Robby Agri Pinus. 2019. *Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe*. Skripsi Universitas Quality.
 - [4] Mayana, Ana Nur. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Guna Abdi Wisesa)*. Skripsi STIE Indonesia Jakarta.
 - [5] Sembiring, Menanti dan Esra Tarigan, dan Nevia yanti. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten karo*. Jurnal Ilmiah Kohesi, Vol. 5 No. 4, Universitas Quality Berastagi.
 - [6] Septiawan, I Putu Adi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Puspa*. Universitas Pendidikan Ganesha.
 - [7] Widjaja, William. 2021. *Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 19 No. 1, Universitas Bina Sarana Informatika.