

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF MITSUBISHI MOTORS PEKANBARU**

Lutfiah Dira Ayuni<sup>a\*</sup>, Sulistyandar<sup>b</sup>, Rahayu Setianingsih<sup>c</sup>

<sup>abc</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\*Corresponding author: [190304328@student.umri.ac.id](mailto:190304328@student.umri.ac.id) [center, Times New Roman 10pt]

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru yang berjumlah 36 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru*

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan*

### **Pendahuluan**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi, perusahaan membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan. Dengan adanya karyawan, memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas sebuah perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia atau yang biasa kita sebut dengan kinerja karyawan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018).

Namun dalam perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi rencana organisasi dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal seperti yang dialami perusahaan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru yang merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi terbesar di Indonesia yang melayani penjualan unit kendaraan beserta layanan purna jualnya, termasuk penjualan suku cadang original, pelayanan bengkel dan perbaikan bodi kendaraan.

Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan (Yuningsih et al., 2020). Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan

karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi seperti gaji, insentif, dan tunjangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja karyawan justru akan menurun.

Kompensasi yang diberikan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru berupa gaji, insentif, serta tunjangan guna memberikan hak kepada karyawan yang telah mengorbankan tenaga, waktu, dan pikiran untuk perusahaan. Namun seiring dengan berjalannya waktu, karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru merasakan permasalahan-permasalahan seperti gaji yang seringkali terlambat dan juga imbalan lemburan yang dirasa tidak merata dibagikan ke karyawan. Dengan demikian karyawan merasa dirugikan sebagai pertimbangan setiap karyawan memiliki beban hidupnya masing-masing. Hal ini menjadikan kompensasi sebagai variabel bebas (X1).

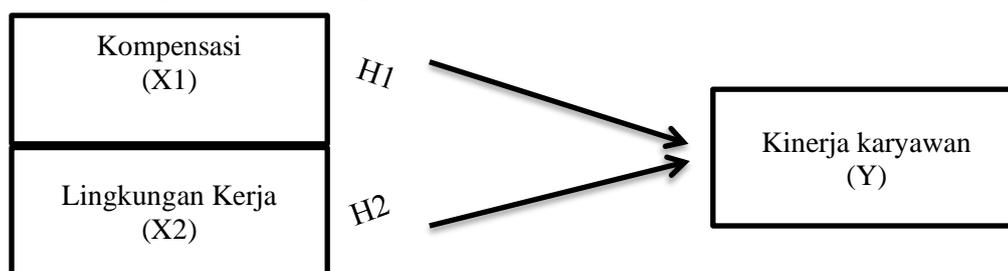
Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat meningkatnya kinerja karyawan (Sihaloho dan Siregar, 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru merasakan kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti sering terjadinya *miss communication*. Dalam asumsi penulis, ada beberapa penyebab sering terjadinya *miss communication* dalam bekerja seperti ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya yang menjadi indikator dalam penelitian ini.

Bagi perusahaan, penelitian mengenai kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menarik kesimpulan dari deskripsi di atas sebagai judul penelitian yaitu “Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru

**Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

Bagian ini memuat literatur-literatur relevan terkait dengan penelitian dan pengembangan hipotesis yang diajukan. Bagian ini juga membahas secara ringkas teori yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konsep (hipotesis) yang disajikan dalam sub judul serta hubungan antar konsep tersebut disajikan dalam bentuk gambar (lihat contoh).



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

Untuk penelitian didesain menggunakan pendekatan kualitatif, maka tidak diwajibkan adanya hipotesis. Sebagai gantinya, penulis yang menggunakan pendekatan kualitatif diminta untuk menjelaskan teori yang dipakai dalam membangun instrumen penelitian dan juga digunakan dalam pembahasan hasil penelitian.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2019).

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2023 – Juli 2023 di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jend Sudirman No.230 Pekanbaru- Riau

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Dalam metode penelitian, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Objek penelitian yang dimaksud pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru yaitu sebanyak 36 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini memiliki teknik pengambilan sampel jenuh (sampel sensus) yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 orang

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sumber: Hasibuan (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah dan gaji</li> <li>• Insentif</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sumber: Sedarmayanti (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Suhu udara</li> <li>• Suara bising</li> <li>• Penggunaaan warna</li> <li>• Ruang gerak yang diperlukan</li> </ul>

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sumber: (Jufrizen, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja</li> <li>• Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya</li> </ul> <p>Sumber : (Sedarmayanti, 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kerja Sama</li> </ul> <p>Sumber : (Mangkunegara, 2011)</p>
----------------------	---	--

**Hasil dan Pembahasan Hasil Uji Kualitas Data**

***Uji Validitas***

Menurut Ghozali (2018) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan.  $r$  tabel untuk sampel 36 orang responden pada  $df N-2$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu, 0,3291

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid

***Uji Reliabilitas***

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran *relative* koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,814	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,906	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Spss(2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel kompensasi sebesar 0,814, lingkungan kerja sebesar 0,906, dan kinerja 0,822 yang berarti data tersebut reliabel

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan > 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan < 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Hasil dari pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
36		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95175818
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.070
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,087 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* yaitu apabila nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

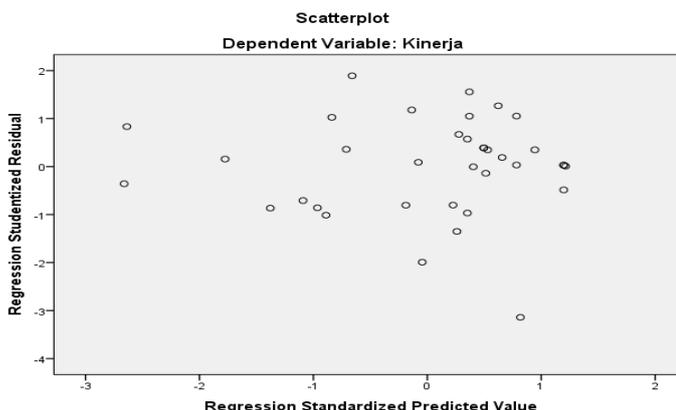
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kompensasi	.497	2.012
Lingkungan Kerja	.497	2.012

Sumber: Olahan Data Spss (2023)

Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,1. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi

**Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.



Sumber: Olahan Data Spss(2023)

dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	ig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9.676	3.699		.616 013
Kompensasi	.350	.121	.446	.891 007
Lingkungan Kerja	.308	.120	.397	.574 015

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung 2,891 > t tabel 2,034 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H1 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung 2,574 > t tabel 2,034 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.676	3.699	
	Kompensasi	.350	.121	.446
	Lingkungan Kerja	.308	.120	.397

Sumber: Olahan Data Spss(2023)

di atas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,676 + 0,350x_1 + 0,308x_2 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)  
Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,676. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 9,676.
2. Kompensasi  $X_1$  terhadap kinerja (Y)  
Koefisien regresi kompensasi  $X_1$  adalah 0,350 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Lingkungan kerja  $X_2$  terhadap kinerja (Y)  
Koefisien regresi lingkungan kerja  $X_2$  adalah 0,308 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

**Uji Koefisiensi Determinasi**

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel kompensasi dan lingkungan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai  $R^2$  pada penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.585	2.010

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Olahan Data Spss (2023)

maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,585 atau 58,5%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 58,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen, disiplin kerja, dan lain sebagainya

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,891 > t$  tabel  $2,034$ . Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, nilai t bertanda positif yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hubungan antar variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator kompensasi menunjukkan antara lain upah dan gaji, insentif, bonus, dan fasilitas. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah upah dan gaji dan juga fasilitas. Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Muliono *et al.*, 2021) dan (Vannisa & Nainggolan, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,574 > t$  tabel  $2,034$ . Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, nilai t bertanda positif yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_2$  diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hubungan antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator lingkungan kerja menunjukkan antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dan pegawai lainnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dan ruang gerak yang diperlukan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ningsi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kompensasi meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila kompensasi menurun akan menurunkan kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Pekanbaru.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad. Andi Jusdiana, Mapparing, Nuryanti Mustari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukamba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik. Vol 3 No. 1.
- Fadjar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara.

- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *The National Conferences Management and Business* (NCAMAB). The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Setyawan, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Organizational..., Desta Setyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Belas. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada*
- Kriyantono, Rachmat. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, dan Andi Runis Makkulau. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jurnal Program Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, W. (2012). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Muliono, J. S., Mayjensungkono, U., Herdajanto, T., Sungkono, U. M., & Park, I. (2021). *Jieaa -vol 11 no 2 oktober 2021*. 11(2), 54–60.
- Ningsih, Ayu Ulfa. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP Londong Sumatera Tbk, (LONSUM)*.
- Prasetyo, I. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovasi*, 14(1), 1–7.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *“Human Capital Management”*. Bogor: In Media Bogor.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan: Gaya Media*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.