



## Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda

Alzahra Zharifa Erwandha<sup>1\*</sup>, Tetra Hidayati<sup>2</sup>

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Email [alzahrazharifae@gmail.com](mailto:alzahrazharifae@gmail.com); [tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id](mailto:tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id)

Diterima: 05-04-2026 | Disetujui: 15-04-2026 | Diterbitkan: 17-04-2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of perceived organizational support, work environment, and financial compensation on employee performance at Dealer Honda M. Yamin Samarinda. This research uses a quantitative approach, with the population as well as the sample consisting of all employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that perceived organizational support does not have a significant effect on employee performance. On the other hand, the work environment and financial compensation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all independent variables have a significant effect on employee performance with a fairly strong relationship level. These findings indicate that improving the quality of the work environment and providing fair and adequate financial compensation are important factors in enhancing employee performance. Meanwhile, perceived organizational support has not become a dominant factor in improving employee performance at Dealer Honda M. Yamin Samarinda. This study implies that companies should focus more on improving the work environment and compensation systems to increase employee productivity.*

**Keywords:** *perceived organizational support, work environment, financial compensation, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi sekaligus sampel yaitu seluruh karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pemberian kompensasi finansial yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, persepsi dukungan organisasi belum menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan sistem kompensasi guna meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, kompensasi finansial, kinerja karyawan

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Erwandha, A. Z., & Hidayati, T. (2026). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(2), 3575-3587. <https://doi.org/10.63822/dwtzcm80>

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya dalam industri otomotif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawannya guna mempertahankan posisi di pasar. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, serta akan tertinggal dalam persaingan yang ketat. Menurut Robbins & Judge (2020), kinerja karyawan merupakan penentu utama efektivitas organisasi dan keberhasilan jangka panjang. Penelitian ini dilaksanakan di Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda, sebuah usaha yang berfokus pada penjualan sepeda motor Honda, layanan purna jual seperti perbaikan kendaraan (bengkel resmi), dan penyediaan suku cadang asli Honda. Dealer ini termasuk dalam jaringan resmi pemasaran Honda di bawah PT. Astra Honda Motor (AHM), yang merupakan produsen dan distributor sepeda motor terbesar di Indonesia. Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), penjualan sepeda motor di tanah air terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, dengan Honda mendominasi pangsa pasar tertinggi, sehingga pentingnya memberikan pelayanan terbaik dari dealer resmi untuk menjaga kepuasan dan kesetiaan pelanggan semakin meningkat.

Kinerja karyawan tidak hanya dibentuk oleh keahlian teknis atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh bagaimana karyawan memandang perlakuan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi kepada mereka. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Persepsi Dukungan Organisasi. Persepsi dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika perusahaan mampu memberikan dukungan yang baik, maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja (Febriantoro & Juariyah, 2018).

Dalam wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa karyawan Dealer Honda M. Yamin, ditemukan bahwa sebagian dari mereka merasa kurang mendapatkan perhatian dari manajemen. Beberapa menyampaikan bahwa pelatihan yang diberikan kurang konsisten dan peluang pengembangan karier masih terbatas. Hal ini membuat mereka merasa kurang dihargai, sehingga berdampak pada semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa dukungan organisasi yang positif dapat mendorong motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2020) bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, makin tinggi dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang diperhatikan oleh organisasi, maka motivasi dan produktivitas mereka dapat menurun.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti pencahayaan yang buruk, suhu yang tidak nyaman, polusi udara, dan tingkat kebisingan yang tinggi, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Hardianti *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada permasalahan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda, lingkungan kerja fisik meliputi area bengkel, ruang penjualan, dan kantor administrasi. Dengan beban kerja yang tinggi dan tingginya volume pelayanan purna jual, lingkungan kerja

yang nyaman menjadi kebutuhan penting agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal dan melayani pelanggan dengan baik.

Di sisi lain, kompensasi finansial juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus, insentif, atau tunjangan lainnya. Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan harus dirancang dengan adil dan kompetitif agar mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Dalam wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa karyawan Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda, ditemukan bahwa terdapat keluhan mengenai struktur kompensasi yang dinilai kurang adil dan target kerja yang dianggap serta penurunan produktivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh Maharani *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat, seperti gaji yang sesuai, bonus berdasarkan kinerja, serta insentif tambahan ketika target dicapai, akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak transparan atau tidak sesuai dengan beban kerja akan menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko kehilangan karyawan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial merupakan faktor-faktor yang penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan manajemen Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda dapat lebih memahami pentingnya membangun persepsi dukungan organisasi yang positif, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan kompensasi finansial yang kompetitif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Honda M. Yamin kota Samarinda yang berjumlah 78 orang pada tahun 2024.

Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yang melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 78 orang karyawan di Dealer Honda M. Yamin, Kota Samarinda. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi tanpa perlu melakukan pengambilan sampel secara acak. Sampling jenuh juga sering disebut sebagai metode sensus, karena tidak ada anggota populasi yang dikecualikan dari partisipasi penelitian.

Dengan melibatkan seluruh karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang komprehensif dan representatif mengenai persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, serta kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut. Data tersebut diperoleh dari data dealer Honda M. Yamin kota Samarinda.

Sumber data didalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ditunjukkan kepada karyawan dealer Honda M. Yamin kota Samarinda.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam bentuk kuesioner. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

**Tabel 1 Pemberian skor untuk jawaban kuesioner skala likert**

Simbol	Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2022.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) yang digunakan untuk analisis statistika. Adapun bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

$\beta$  = Koefisien Regresi Linear

X1 = Persepsi Dukungan Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi Finansial

e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3), terhadap satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dari analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah dan tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini didasarkan pada data dari 78 orang responden.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Koefisien Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t Hitung	
(Constant)	13.573	2.216		6.126	0.000
X1 ( Persepsi Dukungan Organisasi )	0.012	0.123	0.011	0.098	0.992
X2 (Lingkungan kerja)	0.315	0.052	0.567	6.087	0.000
X3 (Kompensasi Finansial)	0.155	0.048	0.275	3.247	0.002

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda.

Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 13.573 + 0.012X_1 + 0.315X_2 + 0.155X_3 + e$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 13,573  
Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika X1, X2, dan X3 memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan berada pada nilai dasar sebesar 13,573
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), Koefisien regresi untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0,012, semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka kinerja juga cenderung meningkat, namun kenaikannya sangat kecil dan tidak bermakna secara statistik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,992 yang lebih besar dari 0,05, sehingga variabel Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun arah hubungan positif, variabel ini bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,315, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompensasi Finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,155, semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan maka kinerja akan cenderung meningkat secara nyata. Nilai Signifikansi (Sig) sebesar

-----  
Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda

(Zharifa E, et al.)

0,002 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi finansial menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan setelah lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kompensasi finansial. Sementara itu, persepsi terhadap dukungan dari organisasi tidak berpengaruh secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih menghargai lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kompensasi finansial yang adil, tepat waktu, sesuai beban kerja mendukung dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan aspek dukungan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perhatian sebaiknya difokuskan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja agar mereka bisa bekerja lebih baik dan lebih efektif.

### Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil pengujian model menggunakan koefisien korelasi (R), diperoleh nilai R sebesar 0.703. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara tiga variabel yaitu Persepsi Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik dukungan yang diberikan oleh organisasi, serta semakin sesuai kompensasi finansial yang diterima, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Nilai R yang termasuk dalam kategori hubungan kuat menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	0.703	0.494	0.473	1.668

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,494. Artinya, 49,4% perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama. Sementara itu, sisa sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,473 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, meskipun ada variabel lain di luar penelitian yang memengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara kolektif atau simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Ketetapan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.713	3	66.904	24.038	0.000
	Residual	205.966	74	2.783		
	Total	406.679	77			

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 24.038 dan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Kompensasi Finansial (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan dan memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,993 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n – k = 78 – 4 = 74. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut jika t hitung lebih besar dari t tabel atau Sig kurang dari 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya Jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau Sig lebih besar dari 0,05, maka H<sub>1</sub> ditolak → variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>							Keputusan Hasil Analisis
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	13.573	2.216		6.126	0.000		
X1(Persepsi Dukungan Organisasi)	0.012	0.123	0.011	0.098	0.992	H <sub>1</sub> ditolak	
X2 (Lingkungan Kerja)	0.315	0.052	0.657	6.087	0.000	H <sub>2</sub> diterima	
X3(Kompensasi Finansial)	0.155	0.048	0.275	3.247	0.002	H <sub>3</sub> diterima	

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.992, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti variabel X1 tidak memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, dukungan yang diberikan oleh organisasi belum cukup kuat untuk meningkatkan performa kerja karyawan. Bentuk-bentuk dukungan seperti penghargaan, perhatian dari atasan, atau kebijakan internal masih kurang dirasakan oleh karyawan untuk mempengaruhi kinerja mereka.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel X2 memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang baik, serta hubungan yang positif antar rekan kerja mampu meningkatkan semangat, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan.
3. Kompensasi Finansial (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti variabel X3 memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kompensasi finansial yang diberikan meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan upah mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terkait pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda M. Yamin Kota Samarinda, ditemukan beberapa temuan penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Maka pembahasan disusun sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja, tetapi peningkatannya tidak bermakna, sehingga bukan menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasakan dukungan organisasi dengan maksimal, baik dalam aspek perhatian dari atasan, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maupun pengakuan terhadap kontribusi mereka.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Purnama (2020) penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak selalu menjadi faktor penentu kinerja, terutama jika bantuan tersebut tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Sukmayanti & Sintasih (2018), dalam bidang psikologi organisasi yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mampu menciptakan rasa dihargai dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Penemuan ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cipta & Setyorini (2024), yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan merasa dibantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, situasi yang berbeda ditemukan di Dealer Honda M. Yamin, di mana sifat pekerjaan yang sangat operasional dan fokus pada pencapaian target membuat karyawan lebih memperhatikan suasana kerja dan interaksi langsung dengan konsumen alih-alih dukungan dari organisasi.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata dan bermakna. Kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hardianti *et al.* (2021) pada bidang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman terbukti dapat meningkatkan motivasi, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan konsentrasi saat bekerja. Penelitian Rastana *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja berhubungan langsung dengan produktivitas karena menciptakan suasana yang mendukung dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Marlius & Sholihat (2022) menyokong temuan ini dengan menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda.

## 3. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata dan bermakna. Karyawan di Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda cenderung meningkatkan kinerjanya ketika merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maharani *et al.* (2024) pada bidang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patria Kamou Aceh Timur. Penelitian Fitria (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini variabel kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda.

## KESIMPULAN

1. Persepsi Dukungan Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruhnya positif yang berarti peningkatan dukungan organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan kata lain, peningkatan Persepsi Dukungan Organisasi tidak serta-merta mampu meningkatkan kinerja karyawan secara bermakna. Hal tersebut

- membuat persepsi dukungan organisasi belum dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh signifikan variabel ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin.
  3. Kompensasi Finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi finansial seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan maupun upah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik dan kompetitif kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Dealer Honda M. Yamin.

## SARAN

1. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, bagi Dealer Honda M. Yamin kota Samarinda disarankan perusahaan perlu mengevaluasi kembali elemen-elemen dukungan organisasi seperti perhatian pimpinan, komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan, serta akses informasi agar persepsi dukungan dapat meningkat dan memberikan dampak lebih kuat terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja terbukti signifikan, perusahaan disarankan memperkuat fasilitas fisik, keamanan kerja, kenyamanan ruangan, hubungan antar karyawan, serta iklim kerja positif, karena aspek ini secara langsung meningkatkan kinerja. Dan kompensasi finansial yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan, perusahaan disarankan untuk terus mengelola sistem kompensasi secara adil, kompetitif, dan transparan. Pemberian gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan, karena terbukti mampu mendorong motivasi kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan studi ini dengan memperbanyak jumlah sampel, menambahkan variabel lain, serta menggunakan berbagai metode penelitian. Dengan demikian, temuan penelitian di masa mendatang dapat memberikan perspektif yang lebih lengkap dan menjadi referensi tambahan bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afipuddien and Sugiyono (2018) 'Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia.', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, pp. 2117–2146.
- Ananda, D.V. and Gofur, A. (2022) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Pada Pt. Trac Astra Rent a Car cabang condet Jakarta timur', *Jurnal Administrasi*

- Bisnis*, 2(2), pp. 160–171.
- Cipta, H. and Setyorini, W. (2024) ‘Peran Dukungan Organisasi Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan CV, Bintang Karya Abadi di Pangkalan Bun’, *Magenta*, 13(1), pp. 23–28.
- Fitria, B. (2020) ‘Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi’, *Ejournal UNIKS*, pp. 407–419.
- Fuad, F.A. and Akhmadi (2018) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper-Sinarmas Grup)’, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), pp. 126–146. Available at: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia GrafikaHardianti, S., Sinto and Nur’ainun (2021) ‘Kajian Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Pusat Medan’, *Jurnal Bonanza*, 1(1), pp. 1–14.
- Hasibuan, M.S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanti, S.S. and Putri, R. (2021) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang’, *JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), pp. 915–925. Available at: <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>.
- Maharani, P., Ulya, Z. and Sumarni, M. (2024) ‘Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur’, *Tansiq : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 7(1), pp. 1–18.
- Marlius, D. and Sholihat, I. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat’, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), pp. 703–713. Available at: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>.
- Nabila, H.A. and Ratnawati, I. (2020) ‘Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)’, *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), pp. 1–12.
- Nitisemito, A. (2010) *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnama, A. (2020) ‘Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi’, *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8, p. 316. Available at: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>.
- Purwadi, Darma, D.C., Febrianti, W. and Mirwansyah, D. (2020) ‘Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance’, *Technium Social Sciences Journal*, 6, pp. 116–130. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>.
- Rahyuda, A.G. (2017) ‘Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi’, 6(5), pp. 2729–2755.
- Rastana, I.M.S., Mahayasa, I.G.A. and Premayani, N.W.W. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan’, *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus*, 1(3), pp. 834–843. Available at: <https://doi.org/10.24114/plans.v1i1i.9598>.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) ‘Perceived organizational support: a review of the literature.’, *The Journal of applied psychology*, 87(4), pp. 698–714. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- Rumawas, W. (2021) *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, *Jurnal Wacana Ekonomi*. Available at: [http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah\\_buku\\_perencanaan\\_%26\\_pengembangan\\_sumber\\_daya\\_manusia.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah_buku_perencanaan_%26_pengembangan_sumber_daya_manusia.pdf).
- Siagian, S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cikampek: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sukmayanti, N.K. and Sintaasih, D.K. (2018) ‘The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation’, *Journal of Business and Management*, 20(5), pp. 01–08. Available at: <https://doi.org/10.9790/487X-20050340108>.
- Sukrasno, S. and Elmi, F. (2021) ‘the Effect of Compensation, Organizational Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study on Civil Servants of the Downstream Oil and Gas Regulatory Agency)’, *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(6), pp. 943–959. Available at: <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i6.961>.