



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang

Agista Dhea Abdiana ^{1*}, dan Anik Nurhidayati ²

¹ Universitas YPPI Rembang; Rembang, Jawa Tengah; e-mail : agistadheaa.2@gmail.com

² Universitas YPPI Rembang; Rembang, Jawa Tengah; e-mail : anh.angiel@gmail.com

* Corresponding Author : Agista Dhea

Abstract: Astra Rembang Motorcycle Dealer is a retail sales company engaged in the field of motorcycle sales and service (workshop) that specifically serves Astra Honda products. Astra Motorcycle Dealer is an official Honda dealer located at Jl. Dr. Wahidin No. 2B, Rembangan, Tasikagung, Rembang District, Rembang Regency. The Astra Rembang Motorcycle Dealer not only functions as a place to sell vehicles, but can also service motorcycles with all kinds of problems, from minor problems such as oil changes or even serious damage such as engine failure. Problems at the Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer relate to the conditions of the employee's work environment. The performance of Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer employees in Rembang District was analyzed for the influence of the work environment, work motivation and compensation. The approach used is quantitative. The sample was taken using a saturated sampling technique from a population of 35 employees. Analysis of data obtained through questionnaires, which measure work environment indicators, work motivation, compensation and employee performance, was carried out using multiple linear regression. It can be concluded that the work environment significantly improves the performance of Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer employees, Rembang District. Work motivation has a positive and insignificant influence on the performance of employees at the Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer, Rembang District, while employee performance is negatively and significantly influenced by compensation. Partially, as much as 46.9% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. So, increasing these three variables will strengthen the performance of Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer employees, Rembang District.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Compensation; Employee Performance; Astra Rembang 2 Motorcycle Dealer; Rembang District.

Naskah Masuk: 5 Desember 2025

Revisi: 17 Desember 2025

Diterima: 25 Februari 2026

Terbit: 9 Maret 2026

Ver. Skrg.: 9 Maret 2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak: Dealer Motor Astra Rembang adalah perusahaan penjualan *retail* yang bergerak di bidang penjualan *service* (bengkel) motor yang khusus melayani produk Astra Honda. Dealer Motor Astra ialah dealer resmi Honda yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin No. 2B, Rembangan, Tasikagung, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang. Dealer Motor Astra Rembang tidak hanya berfungsi sebagai tempat penjualan kendaraan, tetapi juga dapat melakukan *service* motor dengan segala jenis kendala baik dari yang ringan seperti ganti oli atau bahkan kerusakan berat seperti turun mesin. Permasalahan pada Dealer Motor Astra Rembang 2 berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja karyawan. Kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang dianalisis pengaruhnya oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif. Sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh dari populasi sejumlah 35 karyawan. Analisis data yang diperoleh melalui kuesioner, yang mengukur indikator lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi secara

negative dan signifikan oleh kompensasi. Secara parsial, sebanyak 46,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sehingga, peningkatan ketiga variabel tersebut akan memperkuat kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang.

1. Pendahuluan

Dealer Motor Astra Rembang merupakan perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang penjualan *service* (bengkel) motor yang khusus melayani produk Astra Honda. Dealer Motor Astra terletak di Jl Dr. Wahidin No.2B, Rembangan Tasikagung, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang. Selain menjual berbagai tipe motor Honda, dealer ini juga menyediakan layanan *service* untuk semua tipe motor Honda. Meskipun Dealer Motor Astra Rembang telah memberikan layanan penjualan dan servis yang optimal, operasional perusahaan masih menghadapi sejumlah kendala terkait kondisi lingkungan kerja bagi karyawan. Permasalahan lingkungan kerja yang dialami karyawan menekankan pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga serta meningkatkan kinerja perusahaan. Pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai komponen utama. Menurut [1], pencapaian kesuksesan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh aspek materi dan teknologi, melainkan dipengaruhi oleh sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi maksimal demi kinerja yang optimal. Kinerja ialah salah satu elemen manajerial yang memiliki kaitan erat dengan tata kelola sumber daya manusia. Dalam jangka waktu tertentu, kinerja dievaluasi sebagai proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku [2]. Menurut [3], kinerja atau *performance* mencerminkan kemampuan individu maupun kelompok atas selesainya tanggung jawab yang diberikan, maka tujuan organisasi sejalan dengan tugasnya dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Kinerja mencerminkan kondisi perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan hasil dari kegiatan operasional yang memanfaatkan sumber daya yang ada [4].

Kondisi lingkungan kerja berperan sebagai alat ukur untuk mengetahui dampak lingkungan kerja yang kondusif atas kinerja karyawan. Interaksi terjalin harmonis antar sesama karyawan, pimpinan dan bawahan, sekaligus tersedianya prasarana yang memadai mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif [5]. Stres, penurunan semangat kerja dan ketidaktepatan kehadiran karyawan timbul akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut [6], kenyamanan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugasnya selama bekerja secara optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh lingkungan kerja yang berada dalam kondisi positif [7]. Temuan [8] kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun pengaruh tersebut bersifat tidak signifikan.

Menurut [9] istilah motivasi mengacu pada dorongan internal individu untuk menyelesaikan tugas. Lingkungan memengaruhi perkembangan motivasi, karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih optimal sehingga organisasi lebih mudah mencapai tujuannya. Menurut [10], perhatian utama perusahaan seharusnya tertuju pada bagaimana mempertahankan dan mengelola motivasi karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Motivasi karyawan dianggap penting karena menjadi dasar bagi individu untuk bertindak dan melaksanakan tugasnya. Menurut [11], pencapaian kinerja maksimal sesuai sasaran perusahaan hanya dapat terwujud jika karyawan termotivasi dan bersedia mendedikasikan energi dan pikirannya demi pekerjaan. Menurut [12], motivasi kerja secara signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan [13] menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

Terjalannya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan berperan pada tingkat motivasi kerja karyawan. Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan perusahaan. [14] menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas

kinerja karyawan yang berfungsi mempertahankan motivasi dan mendorong karyawan memberikan kinerja terbaik. Menurut [12], kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, temuan [15], kompensasi terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Meski banyak studi menelaah dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun kajian pada objek Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang. Mengacu pada uraian tersebut, penelitian ini guna menguji dan menganalisis tentang pengaruh ketiga variabel tersebut mengenai kinerja karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory menegaskan bahwa penetapan tujuan dalam setiap aktivitas sangat penting, sebab proses penetapan tujuan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Karyawan yang memahami ekspektasi dari kelompoknya akan menunjukkan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman tersebut. Karyawan yang memiliki tujuan kerja yang jelas cenderung lebih termotivasi, sehingga pelaksanaan tugasnya mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan. Kinerja karyawan cenderung lebih baik ketika tujuan yang ditetapkan bersifat spesifik dan menantang, karena prinsip efektivitas tujuan mencakup kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik, kompleksitas tugas [16].

2.2 Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja secara nyata dipengaruhi oleh kinerja karyawan, mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan seperti suasana kerja, interaksi bawahan dan atasan, hubungan antar rekan dan fasilitas mampu meningkatkan kinerja [17].

2.3 Motivasi kerja

Menurut [18], motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui intensitas, arah, dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan. Dorongan motivasi dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian [19] peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja.

2.4 Kompensasi

Kontribusi karyawan pada organisasi dihargai melalui pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa [20]. Peningkatan kinerja dan komitmen kerja dapat didorong oleh kompensasi yang layak, sekaligus memenuhi hak karyawan [21]. Sebagaimana didukung oleh temuan [22], kinerja karyawan terbukti meningkat secara signifikan sebagai dampak dari pemberian kompensasi yang positif.

2.5 Kinerja

Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. [19] mengatakan bahwa kinerja yakni pencapaian individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan kewenangan yang dimiliki, dengan tetap mematuhi hukum, etika dan norma moral.

3. Metode yang Diusulkan

3.1. Jenis Penelitian

Data diolah secara statistik menggunakan SPSS, yang menerapkan pendekatan kuantitatif. Hipotesis diuji melalui analisis data statistik dan penggunaan instrumen penelitian dalam penelitian kuantitatif, yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu [23].

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dilakukan melalui kuesioner berupa pernyataan tertulis dengan skala *likert* lima poin (SS, S, RR, TS, STS) untuk pengumpulan data [23].

3.3. Jenis dan Sumber Data

Opini, sikap, pengalaman atau karakteristik responden merupakan bentuk data subjek (Indriantoro & Supomo, 2013) [24]. Data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian tanpa perantara disebut sebagai data primer [23].

3.4. Populasi dan Sampel

Total objek atau subjek dengan karakteristik tertentu sebagai dasar penarikan kesimpulan disebut populasi [25]. Populasi berjumlah 35 karyawan yakni kepala cabang, admin dan *finance*, *salesman*, *field sales*, *warehouse*, *customer service*, *driver*, kepala bengkel, mekanik, satpam dan OB.

Menurut [25], sampel ialah bagian dari karakteristik populasi. Penerapan teknik sampling jenuh dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi berjumlah 35 karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang.

3.5. Uji Instrumen

[23] menyatakan bahwa uji instrumen dilakukan untuk memastikan tingkat valid dan reliabel alat ukur guna data yang dihasilkan andal serta objektif. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Terdapat dua jenis uji instrumen, yaitu:

3.5.1 Uji Reliabilitas

Konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu menjadi dasar penetapan reliabilitas kuesioner, yang diukur melalui *Cronbach's Alpha* (α). Apabila konstruk dinyatakan reliabel nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan korelasi *bivariate* antara skor indikator dan skor total konstruk. Pernyataan dianggap valid jika signifikansinya < 0,05, sedangkan indikator yang tidak dianggap valid harus dieliminasi.

3.6. Teknik Analisis Data

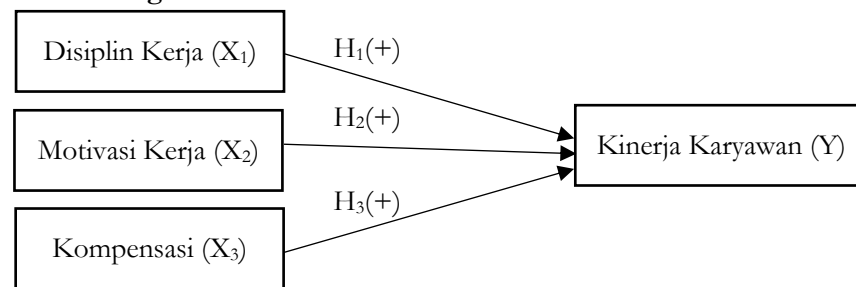
Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dinilai melalui regresi linier berganda diterapkan sebagai teknik analisis data. Model persamaan regresi yakni:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien dari variabel X_1 , Lingkungan Kerja
β_2	= Koefisien dari variabel X_2 , Motivasi Kerja
β_3	= Koefisien dari variabel X_3 , Kompensasi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Kompensasi
e	= <i>Standard error</i>

3.7. Kerangka Metode



Gambar 1. Kerangka Metode

Model grafik menggambarkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Validitas

Keabsahan pernyataan kuesioner dinilai melalui uji validitas [26], dirangkum di Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,001	Valid
	X1.5	0,015	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,004	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,003	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,001	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
Kompensasi	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,041	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,007	Valid
	Y2	0,001	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid

Y5	0,002	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,030	Valid
Y9	0,002	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 1, pengujian validitas menunjukkan jika seluruh item pernyataan dianggap valid. Ini dikarenakan nilai signifikansi untuk setiap item pernyataan lebih rendah dari batas 0,05.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tingkat keandalan yang memadai pada seluruh variabel penelitian ditegaskan melalui uji keandalan berdasarkan *Cronbach's Alpha*, sebagaimana disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,893	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0,896	10	Reliabel
Kompensasi	0,919	11	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,823	9	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2 memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70, yaitu Lingkungan Kerja sebanyak 0,893, Motivasi Kerja sebanyak 0,896, Kompensasi sebanyak 0,919 dan Kinerja Karyawan sebanyak 0,823. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga setiap item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi yang tinggi serta bisa diandalkan guna mengukur variabel yang dimaksud.

4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan uji t, di mana hipotesis diterima jika koefisien bernilai positif dengan signifikansi < 0,05 dan ditolak jika koefisien bernilai negatif atau signifikansi > 0,05, serta pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dianalisis menggunakan regresi linier berganda, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda						
Variabel	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.	Ket.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,080	5,763		2,790	0,009	
Lingkungan Kerja	0,716	0,203	0,922	3,536	0,001	H1 Diterima
Motivasi Kerja	0,415	0,209	0,420	1,987	0,056	H2 Ditolak
Kompensasi	-0,538	0,178	-0,767	-3,022	0,005	H3 Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 3 memperlihatkan koefisien regresi (β) pada kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan pengaruh tiap variabel independen. Berikut tersusun persamaan regresi linier berganda:

$$\text{Nilai } Y = 16,080 + 0,716X_1 + 0,415X_2 + -0,538X_3 + e$$

Interpretasi persamaan dibawah ini:

- Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebanyak 16,080 artinya, jika nilai variabel independen diasumsikan tetap, rata-rata kinerja karyawan sebesar 16,080.

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) senilai 0,716, menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan senilai 0,716, pada asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) senilai 0,415, membuktikan jika penambahan satu satuan pada motivasi kerja berkontribusi terhadap kenaikan motivasi kerja senilai 0,415, pada asumsi variabel lain tetap.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X_3) senilai -0,538, menandakan apabila penurunan satu satuan pada kompensasi akan mengalami penurunan kinerja karyawan senilai -0,538, pada asumsi variabel lain tetap.
- e. Pada persamaan regresi tersebut, lingkungan kerja (X_1) menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan (Y), karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,716 dibandingkan dengan variabel lain.

4.4. Uji t Parsial

Pengaruh individual variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi 5% dinilai melalui uji t , di mana hipotesis diterima jika signifikansinya $t < 0,05$. Sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang

Kinerja karyawan meningkat seiring dengan membaiknya suasana kerja, hubungan antar rekan dan pimpinan, serta tersedianya sarana kerja. Dibuktikan oleh nilai koefisien regresi 0,716 dengan tingkat signifikansi 0,001, bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian [17]. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memberi perhatian pada mutu lingkungan kerja sebagai cara mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang

Studi ini memperlihatkan jika nilai koefisien regresi 0,415 dan tingkat signifikansi 0,056, maka motivasi kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Meskipun pengaruhnya belum signifikan secara nyata terhadap kinerja karyawan, peningkatan motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan fisik, rasa aman, sosial dan penghargaan cenderung mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dalam penelitian [13] dinyatakan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. Kinerja karyawan dinyatakan tidak dipengaruhi atas motivasi kerja dalam penelitian [27], sehingga tidak dianggap sebagai faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dealer Motor Astra Rembang 2 Kecamatan Rembang

Temuan ini memperlihatkan nilai koefisien regresi -0,538 serta nilai signifikansi 0,005 menandakan jika kompensasi berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi tidak berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, pencapaian target, maupun penghargaan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang tidak dirancang secara tepat berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan secara signifikan menurun akibat pengaruh negatif kompensasi [15], sehingga ketidakpuasan karyawan pada kompensasi yang diberikan perusahaan menimbulkan pengaruh tersebut. Temuan studi ini bertentangan oleh penelitian [22] menegaskan adanya pengaruh signifikan atas kompensasi, karena pemberian upah secara adil berdasarkan jabatan dan karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, temuan ini menunjukkan bahwa penyesuaian sistem kompensasi mempertimbangkan kebutuhan serta keinginan karyawan, dapat membantu peningkatan kinerja secara optimal.

5. Kesimpulan

Kinerja karyawan pada Dealer Motor Astra Rembang 2 dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif signifikan. Sementara itu, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak signifikan dan kompensasi memberikan dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya diprioritaskan melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Selanjutnya, mekanisme kompensasi perlu ditinjau kembali agar mencerminkan keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja, sementara kebijakan motivasi perlu disesuaikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan penelitian ini meliputi fokus penelitian yang hanya dilakukan pada satu dealer, sehingga hasilnya kurang dapat mewakili kondisi yang lebih luas, serta tidak memper-timbangkan faktor eksternal selain lingkungan kerja, motivasi, serta kompensasi yang kemung-kinan turut memengaruhi kinerja. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih dari satu dealer atau perusahaan lain, mengintegrasikan variabel tambahan yang berpotensi memen-garuhi kinerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif guna menggali lebih mendalam alasan munculnya pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- [1] N. Aolia and A. Nurhidayati, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang," *J. Adm. Dan Manaj.*, vol. 14, no. 2, pp. 206–210, 2024, doi: <https://doi.org/10.52643/jam.v14i2.3919>.
- [2] N. Setyawati and M. Tahwin, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliiori Kabupaten Rembang," *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 139–149, 2021.
- [3] M. A. N. Hasyim, G. I. L. Maje, V. Alimah, and S. A. P. Priyadi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 58–69, 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- [4] B. Sanjaya and S. P. Hadi, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang)," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 179–190, 2020, doi: 10.14710/jiab.2020.26298.
- [5] H. P. Dolonseda and S. R. Watung, "Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *PUBLIC POLICY (Jurnal Apl. Kebijak. Publik Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 288–297, 2020, doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297.
- [6] E. Jumady, "The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance," *Adv. Hum. Resour. Manag. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 26–33, 2023, doi: 10.60079/ahrmr.v1i1.40.
- [7] F. Rahmadani and A. Sampeliling, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *KINERJA J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 20, no. 1, pp. 77–86, 2023, doi: 10.30872/jkin.v20i1.12872.
- [8] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [9] S. Nurhalizah and N. Oktiani, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 197–207, 2024, doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
- [10] T. B. Adi, "Participation in Budgeting and Motivation on Employee Performance," *Adv. Hum. Resour. Manag. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 34–44, 2022, doi: 10.60079/ahrmr.v1i1.41.
- [11] Shalahuddin, "Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation," *Adv. Hum. Resour. Manag. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2022, doi: 10.60079/ahrmr.v1i1.38.
- [12] A. Trisna and E. Guridno, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 2, p. 127, 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i2.1276.

- [13] R. Tanjung and S. S. Manalu, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, pp. 342–359, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i2.2166.
- [14] P. Ramadhani, H. Haliah, A. Kusumawati, and M. Husni, "Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 52–59, 2023, doi: 10.37531/ecotal.v4i1.290.
- [15] N. M. Sangkaen, W. Rumawas, and S. Asaloei, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 98–106, 2019, doi: 10.35797/jab.8.1.2019.23505.98-106.
- [16] G. Imam, *25 Grand theory : 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. 2020.
- [17] Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba," 2022, [Online]. Available: <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/2979>
- [18] R. A. Praditya, R. Z. Prayuda, and A. Purwanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM," *Profr. Prof. Educ. Stud. Oper. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 46–54, 2025.
- [19] A. Riadi, M. Harnida, and N. Hasanah, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalselteng," *Manaj. Ekon.*, no. 3, pp. 1–7, 2022.
- [20] A. F. Ichsan, A. Lubis, and A. Sekianti, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta," *J. Manaj. Divers.*, vol. 4, no. 2, pp. 46–57, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
- [21] H. D. Wisanggeni, D. D. Saputra, and T. Prasetyo, "Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 4, pp. 116–131, 2024, doi: 10.55606/jupiman.v3i3.4630.
- [22] L. P. Yulia and M. Lestariningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Victory Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 2, 2023.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [24] N. Indriantoro and B. Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [26] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [27] Y. Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda," *eJournal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 41–55, 2013.