

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR
CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Fherdy Ramadhan Irawandi

Nim : 212017152

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR
CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Fherdy Ramadhan Irawandi

Nim : 212017152

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fherdy Ramadhan Irawandi
Nim : 212017152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Fherdy Ramadhan Irawandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang
Nama : Fherdy Ramadhan Irawandi
Nim : 212017152
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, juli 2021

Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II



Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui, Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani .S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto

"Pendidikkan memang penting tapi yang nama nya gelar bukanlah tolak ukur seseorang kerjarlah sarjana semampunya saja tapi carilah uang sebanyak yang kamu bisa karna nyata nya di dunia ini yang bergelar akan kalah dengan yang beruang"

{fherdy ramadhan irawandi}

Orang yang mampu belajar dari kesalahan adalah orang yang berani untuk sukses dan kerja keras mu harus lebih besar dari kemauanmu.

Saya tidak good looking tapi marilah buat dirimu good rekening

"Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan"

{Al- Insyirah : 5}

Persembahan

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT Kupersembahkan Skripsi ini Khusus kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta ,Motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku ,atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkan ku, mendidikku ,mengajarkan agama kepada ku sampai kini menyemangatiku ,membimbingku samapai menyelesaikan S1. Takpernah cukup aku membalas cinta dan kasih sayang yang begitu yang begitu besar kepadaku.
- ❖ Adik-adik yang kusayangi
- ❖ Keluarga Besarku kakek Zainal bin alwin dan kakek Legimin
- ❖ Almamater Kebangganku
- ❖ Dan Dosen pembimbingku Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si Dan Dinarossi Utami,S.E., M.Si
- ❖ Kekasih ku Irana dewi., S.pd.paud.
- ❖ Kepada Seluruh Sahabat Tercinta yang telah berjasa mengajari dan memberi semangat untuk selalu tepat waktu kuliah 4 tahun.

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR Cabang Veteran KOTA PALEMBANG** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah di jadwal kan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih terutama kepada kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Yudi irawandi dan Ibunda Purwati, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu senantiasa memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam setiap sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa waktu, keringat, semangat, dedikasi, motivasi, kesabaran, ketulusan, serta kepercayaan dan materi yang telah diberikan selama ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam- dalam nya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani,S.E, M.Si selaku pembimbing I dan ibu Dinarossi Utami,S.E., M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah

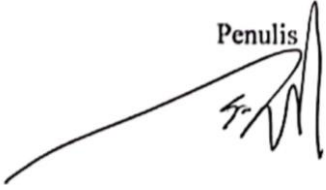
membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.

5. Seluruh Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, serta seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Ayahanda Yudi Irawandi dan ibunda Purwati, S.pd, adiku Fheny Dwinita Nur Irawandi, dan Muhammad Rizki Aditya Irawandi yang senantiasa memberikan arahan, dukungan, motivasi ,semangat serta kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
7. Keluarga besar kakek Zainal bin alwin dan kakek Legimin yang senantiasa memberikan arahan, dukungan, motivasi ,semangat serta kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
8. Orang yang paling penulis kasihi, kirana dewi, S.pd.paud yang selalu memberikan dukungan, semangat, perhatian, cinta dan kasih sayang kepada penulis serta menjadi motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan di Universitas muhammadiyah Palembang,terimakasih untuk selalu setia,bersabar dan selalu mengerti.
9. Sahabat terbaik dan seperjuangan Frengkiardedi, Ario daffa, Yoga Bagaskara, Yudha Erlianto Putra, Muhammad Nurrohman, Suryo Indadi, Ade Julianto, Wayan Dedi Prasetya, Dedi Irwanto) dan teman- teman yang telah membantu dan berperan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Tim penguji dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri di sanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

FHERDY RAMADHAN IRAWANDI

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar

Halaman Judul

| | |
|----------------------------------------|-----------|
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii |
| Halaman Pengesahan | iv |
| Halaman Motto dan Persembahan | v |
| Halaman Prakata | vi |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| Bagian Akhir | xii |
| Daftar Gambar..... | xiii |
| Daftar Lampiran | xiv |
| Abstrak | xv |
| Abstrac | xvi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| A. Landasan Teori | 10 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 26 |
| C. Kerangka Pemikiran | 29 |
| D. Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| A. Jenis Penelitian | 31 |
| B. Lokasi Penelitian | 32 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 32 |
| D. Populasi dan Sampel | 33 |

| | |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| E. Data yang Diperlukan | 34 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 34 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Hasil Penelitian | 55 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 57 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| A. Simpulan | 78 |
| B. Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Target Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan | 8 |
| Tabel I. 2 Data Pra-Riset Kompetensi..... | 9 |
| Tabel I. 3 Data Pra-Riset Disiplin Kerja | 10 |
| Tabel I.4 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja..... | 11 |
| Tabel II.1 Kerangka Pemikiran | 31 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel | 44 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel karyawan..... | 45 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas..... | 57 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas | 58 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 59 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ... | 60 |
| Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) | 61 |
| Tabel IV.7 Kompetensi (X_1) | 62 |
| Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X_2)..... | 63 |
| Tabel IV.9 Lingkungan Kerja (X_3) | 64 |
| Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda | 65 |
| Tabel IV.11 Uji F | 67 |
| Tabel IV.12 Uji t | 68 |
| Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... | 30 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Frekuensi jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji F,Uji t dan Uji R, koefisien Determinasi
- Lampiran 5 Tabel R
- Lampiran 6 Tabel F
- Lampiran 7 Tabel t
- Lampiran 8 Surat keterangan Telah melakukan Riset
- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Sertifikat AIK
- Lampiran 11 Sertifikat SPSS
- Lampiran 12 Sertifikat Komputer
- Lampiran 13 Plagiarism Cheker
- Lampiran 14 Biodata Penulis

ABSTRAK

Fherdy Ramadhan Irawandi / 212017152 / 2021 / Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD.Panca Motor Cabang Veteran KOTA Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, 1) Adakah pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 2) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 3) Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 4) Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 2) pengaruh kompetensi, terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 3) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiasif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden di PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang. dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan Sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 2) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 3) ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel kompetensi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD.PANCA MOTOR cabang veteran Kota Palembang mampu berkontribusi terhadap Keputusan Pembelian sebesar 70,1%

Kata Kunci : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan kerja

Abstract

Fherdy Ramadhan Irawandi / 212017152 / 2021 / The Effects of Competence, Discipline and Work Environment on Employee Performance of PD. Panca Motor Veteran of Palembang

The objectives in this study were to find out whether or not 1) there were any significant effects of competence, discipline and work environment on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, 2) there was any significant effect of competence on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, 3) there was any significant effect of discipline on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, and 4) there was any effect of work environment on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang. This type of research was associative. The sample used were 60 respondents, with the sampling technique using purposive sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used were through questionnaires and documentation. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that 1) there were any significant effects of competence, discipline and work environment on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, 2) there was a significant effect of competence on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, 3) there was a significant effect of discipline on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang, and 4) there was a significant effect of work environment on employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang. The results of the coefficient of determination showed that the variables of competence, discipline, and work environment on the employee performance of PD. PANCA MOTOR Veteran of Palembang were able to contribute to purchasing decisions by 70.1%.

Keywords: *Competence, Discipline, Work Environment*



August 31, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, sumber daya manusia dikatakan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk, karena sumber daya manusia yang buruk memiliki tingkat kinerja yang rendah. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang mampu menunjang segala aktivitas kerja di perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan maka manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlaksana.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu : [1] kompetensi, [2] motivasi, [3] dukungan organisasi, dan [4] dukungan manajemen (Payaman J. Simanjuntak, 2011 : 36). Sedangkan teori lain menyebutkan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil

Maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : [1] kemampuan dan keahlian, [2] pengetahuan, [3] rancangan kerja, [4] kepribadian, [5] motivasi kerja, [6] kepemimpinan, [7] gaya kepemimpinan, [8] budaya organisasi, [9] kepuasan kerja, [10] lingkungan kerja, [11] loyalitas, [12] komitmen, dan [13] disiplin kerja (Kasmir, 2016 : 189). Berdasarkan teori-teori tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan modal utama seorang karyawan dalam menunjang kinerjanya, sebab semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dengan demikian akan mampu bekerja secara optimal dalam penciptaan suatu kinerja. Selain itu disiplin kerja yang dimiliki karyawan mampu menciptakan kondisi kerja yang teratur dan tertata menjadi situasi yang kondusif guna pencapaian kinerja yang baik, karena semakin teraturnya karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula hasil kerjanya. Serta lingkungan kerja mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja meliputi suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga apabila suasana atau kondisi tersebut dalam keadaan yang baik, maka akan mampu menunjang keadaan karyawan yang sedang bekerja di sekitarnya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang. Jadi, secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal (Rusdy A Rivai, 2011 : 10). Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak

(2011 : 1), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016 : 271). Sehingga dapat disimpulkan jika kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya, dengan demikian bermodalkan dengan kompetensi tersebut maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu hasibuan, 2012: 193). Disiplin kerja sebagaimana bentuknya yang merupakan implementasi dari kesadaran dan kesediaan seseorang atau pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja, maka dengan adanya disiplin kerja itu sendiri akan membimbing karyawan menjadi lebih tertata dan teratur atas segala pengendalian dirinya untuk mau bekerja secara tepat dan akurat sesuai kebijakan dan aturan yang ditetapkan organisasi, dengan demikian hasil dari kedisiplinan itu akan membentuk suatu kondisi yang kondusif dan selaras dengan tujuan organisasi dalam pencapaian suatu kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung (Sedermayanti, 2011 : 26). Sebagai suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dapat dikatakan jika keadaan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja sangat berdampak pada pegawai, karena apabila lingkungan tersebut tidak kondusif maka akan berdampak mengganggu jalannya kegiatan operasional kerja yang dilakukan oleh pegawai, sehingga akan mengganggu proses pencapaian kinerja yang dihasilkannya.

PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang berlokasi di Jl. Veteran No. 283 A-B-C, Kota Palembang. PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif atau dealer Yamaha yang cukup terkenal di Kota Palembang. PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang menjual berbagai macam sepeda motor pabrikan Yamaha yang tersedia dalam segala jenis dan lengkap.

Berdasarkan hasil survey di PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami situasi kondisi yang belum optimal, karena ketidakmampuan karyawan dalam menjual dan memasarkan sepeda motor Yamaha, sebab tingkat penjualan yang dihasilkan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data penjualan tahunan, sebagai berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan
(Periode 2016-2020)

| Tahun | Target | Realisasi | Tidak Tercapai |
|-------|----------|-----------|----------------|
| 2016 | 360 Unit | 289 | 19,7% |
| 2017 | 365 Unit | 317 | 11,9% |
| 2018 | 375 Unit | 325 | 13,15% |
| 2019 | 380 Unit | 330 | 13,15% |
| 2020 | 390 Unit | 382 | 2,05% |

Sumber : PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.1 di atas, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian unit penjualan sepeda motor tahunan untuk periode 2016 sampai 2020 tidak tercapai, karena untuk setiap realisasi penjualan dalam periode 5 tahun terakhir masih terdapat persentase ketidak tercapaian dari penjualan yang ditargetkan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

Berdasarkan data penjualan di atas, maka hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang belum optimal, fenomena kemunduran kinerja karyawan tersebut, dilandasi oleh beberapa permasalahan yang mendasarinya. Karyawan secara individu umumnya tidak mampu mengejar kuantitas target unit penjualan sepeda motor yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya masih belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya kesungguhan karyawan untuk memasarkan produk sepeda motor kepada pelanggan. Serta waktu kerja yang ditetapkan perusahaan pun tidak dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan, sebab karyawan yang

bertugas untuk memasarkan produk kepada pelanggan (turun ke lapangan) umumnya menyia-nyiakan waktunya saat berada di lapangan.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut dapat terjadi, sehubungan dengan ketidak mampuan karyawan dalam menjual sepeda motor berarti hal ini dikaitkan dengan kompetensi. Selain ketidakmampuan karyawan dalam menjual identifikasi masalah di perusahaan mengarahkan faktor disiplin kerja sebagai salah satu penyebab kinerja karyawan menurun, bahkan lingkungan kerja yang kurang kondusif pun memungkinkan penurunan kinerja yang terjadi. Sehingga dilakukan survey pendahuluan terhadap 30 orang responden untuk memastikan fenomena yang sudah diidentifikasi tersebut. Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-Riset Kompetensi

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1 | Karyawan memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjual produk | 13 | 17 |
| 2 | Karyawan memahami bagaimana cara memasarkan produk di lapangan | 11 | 19 |
| 3 | Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya | 15 | 15 |

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.2 di atas, nampak permasalahan kompetensi di PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang, sebab karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjual produk, sehingga target penjualan perusahaan pun tidak tercapai. Karyawan pun kurang memahami bagaimana cara memasarkan produk di

lapangan, sebab karyawan belum mampu menjaring banyak pelanggan yang potensial untuk melakukan pembelian. Bahkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pun kurang baik, karena apa yang ditetapkan perusahaan khususnya jumlah target, tidak mampu dipenuhi oleh karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berkemampuan dalam bekerja.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1 | Pimpinan selalu melakukan pengawasan yang intensif kepada karyawan yang berada di lapangan | 5 | 25 |
| 2 | Sanksi hukuman diberlakukan sesuai tingkat kesalahan karyawan | 8 | 22 |
| 3 | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh | 11 | 19 |

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.3 di atas, nampak permasalahan disiplin kerja yang dihadapi PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang, sebab kurang pengawasan yang intensif dari pimpinan, sehingga karyawan yang berada di lapangan dapat leluasa melakukan pelanggaran pada saat bekerja, khususnya bermalas-malasan pada saat melakukan penjualan. Sanksi hukuman yang diberlakukan pun tidak sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, karena pimpinan yang kurang mengawasi karyawan, sehingga pimpinan tidak memiliki bukti dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan. Ketegasan pimpinan pun masih kurang baik dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh, masih sehubungan dengan kurangnya pengawasan dari pimpinan,

maka pimpinan tidak dapat bertindak tegas karena tidak mengetahui dengan jelas bagaimana sikap karyawannya di lapangan.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|----------------------------------------------------|----|-------|
| 1 | Hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis | 3 | 27 |
| 2 | Peraturan kerja yang tidak memberatkan karyawan | 12 | 18 |
| 3 | Keamanan karyawan di lapangan terjamin dengan baik | 8 | 22 |

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.4 di atas, disamping disiplin dan lingkungan kerja, permasalahan lainnya pun disebabkan oleh lingkungan kerja yang dihadapi karyawan. Sebab secara umum hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan harmonis, karena adanya konflik atau persaingan di dalam lingkungan perusahaan, karena sulitnya mengejar target maka para karyawan sering bersaing dan memperebutkan pelanggan yang hendak membeli sepeda motor. Bahkan peraturan kerja yang dinilai cukup memberatkan karyawan, khususnya peraturan untuk mencapai target penjualan, sehingga mengakibatkan menjadi tertekan oleh target tersebut dan menjadi kurang bersedia untuk memenuhinya karena dinilai berlebihan. Selain itu keamanan karyawan di lapangan tidak terjamin dengan baik, karena baik karyawan yang melakukan penjualan maupun penagihan kredit (kolektor) sepeda motor, memiliki resiko yang tinggi, karena perilaku kasar dari para pelanggan yang bersifat keras, maupun resiko yang ditemui di lalu lintas

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny Irawan. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Presol Indo Prima Palembang*. Metadata, Cititation And Similar Papers at Core.ac.uk.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Faustyna Utami. (2015). *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Journal Economy. Vol.09.No.14.Hal.38.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Maya Pressilia Karna. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero)*. E-Journal Sanata Dharma : Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.
- P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak . (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV.Alfabet
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management. 2.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny Irawan. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Presol Indo Prima Palembang*. Metadata, Cititation And Similar Papers at Core.ac.uk.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Faustyna Utami. (2015). *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Journal Economy. Vol.09.No.14.Hal.38.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Maya Pressilia Karna. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero)*. E-Journal Sanata Dharma : Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.
- P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak . (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV.Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management. 2.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.