

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPETENSITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD.  
PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : M. Najib Bullah**

**Nim : 212017363**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPETENSITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD.  
PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG**



**Nama : M. Najib Bullah**

**Nim : 212017363**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Najib Bullah  
NIM : 212017363  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Palembang, .....



M. Najib Bullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang  
Nama : M. Najib Bullah  
Nim : 212017363  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I



**Hj. Kholillah, SE, M.Si**  
NIDN :0201106001

Pembimbing II



**Amidi, SE, M.Si**  
NIDN:0229056502

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zafeta Trihandayani, SE, M.Si**  
NIDN:0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”**

**(QS. Ar-Ra'd:11)**

### **PERSEMBAHAN :**

- ▣ **Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Segala Puji Bagi Allah**
  - ▣ **Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Paling Ku Kagumi**
- Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :**
- ▣ **Orang Tuaku Tercinta**
  - ▣ **Keluarga Besarku Yang Tersayang**
  - ▣ **Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa**
  - ▣ **Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan**

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbi'l'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang**” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahandaku Bahrul dan Ibundaku Juariah Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Amidi S.E., M.Si selaku penelaah I dan II.
5. Ibuk Hj. Kholilah, S.E, M.Si dan Bapak Amidi S.E, M.Si selaku pembimbing I. dan II.
6. Ibu Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

8. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Saudara-saudara ku M. Abi Habibullah Dan M. Ardi Bullah yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada sahabat terdekatku Tuti Handayani S.Pd yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini
11. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Palembang, .....

M. Najib Bullah

## DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL LUAR**

**HALAMAN JUDUL**

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN PRAKATA**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**ABSTRAK**

**ABSTRAK**

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b> ..	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	28



<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	29
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34
<b>BAB IV</b> .....	43
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V</b> .....	70
A. Simpulan .....	70
B. Saran.....	70

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan.....	5
Tabel II.1 Kerangka pemikiran.....	28
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan.....	32
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	48
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.7 Motivasi .....	51
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja .....	54
Tabel IV.9 Kompetensi .....	57
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel IV.11 Uji F .....	61
Tabel IV.12 Uji t .....	62
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner**
- Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden**
- Lampiran 3 Lampiran Jawaban Responden**
- Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reabilitas**
- Lampiran 5 Regresi, Uji F Dan Uji T**
- Lampiran 6 Jadwal Penelitian**
- Lampiran 7 Sertifikat AIKA**
- Lampiran 8 Sertifikat SPSS**
- Lampiran 9 Sertifikat Lab.Komputer**
- Lampiran 10 Plagiat Checker**
- Lampiran 11 Biodata Penulis**

## ABSTRAK

### **M. Najib Bullah/ 212017363/ 2022/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota**

Penelitian ini bertujuan 1) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang 2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang 4) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang Jenis penelitian yang digunakan adalah assosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan(Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan 1) ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} 62,178 > F_{tabel} 2,16$ . 2) ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung} 3,637 > t_{tabel} 1,665$ . 3) ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung} 4,351 > t_{tabel} 1,665$ . 4) ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung} 1,950 > t_{tabel} 1,665$ . Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variable motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 69,9% terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

***M. Najib Bullah/ 212017363/2022/ The Influence of Motivation, Work Environment and Work Competence on Employee Performance at PD. Panca Motor City Veterans Branch***

*This research aims to 1) Effect of Motivation, Work Environment, and Work Competence on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang 2) The Influence of Motivation on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang 3) The influence of the work environment on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang 4) The influence of competence on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang City The type of research used is associative. The variables in this study are Motivation (X1), Work Environment (X2), Work Competence (X3) and Employee Performance (Y). The sample in this study amounted to 30 respondents. Sampling using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data used is primary data, with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method used in this research is qualitative and quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show 1) there is a positive and significant influence on motivation, work environment, and work competence on the performance of PD employees. Panca Motor Veterans Branch of Palembang City is indicated by the value of  $F_{count} 62.178 > F_{table} 2.16$ . 2) there is a positive and significant effect of motivation on the performance of PD employees. Panca Motor Veterans Branch of Palembang City with  $t_{count} 3,637 > t_{table} 1,665$ . 3) there is a positive and significant effect of the work environment on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang City with  $t_{count} 4.351 > t_{table} 1.665$ . 4) there is a positive and significant effect of competence on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch of Palembang City with  $t_{count} 1,950 > t_{table} 1,665$ . The results of the coefficient of determination test that show the contribution caused by the variables of motivation, work environment and work competence can cause a change of 69.9% on employee performance.*

***Keywords: Motivation, Work Environment, Work Competence and Employee Performance***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Susan (2019) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institute maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Dalam menjalankan kegiatan usaha dalam perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya, salah satunya yaitu karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali tanpa adanya karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan pada suatu perusahaan. Adanya karyawan pada suatu perusahaan tanpa diiringi dengan kinerja yang baik maka perusahaan tersebut akan mengalami keterlambatan dalam berkembang.

Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya peningkatan kinerja karyawan akan mempengaruhi efektivitas kegiatan perusahaan dimana diharapkan oleh perusahaan bahwa karyawan harus selalu meningkatkan kinerjanya demi kepentingan dan keuntungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bukhari dan Sjahril (2019) yang menyimpulkan bahwa faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi.

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Setiawan dan Waridin (dalam Purwanto, 2017) kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi.

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan dan hakiki, didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja diperusahaan yang mereka pilih. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, sehingga mereka mempunyai motivasi sesuaidengan kebutuhan mereka.

Menurut Sedarmayanti (dalam Panjaitan 2018) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun menurut Sunyoto (dalam Panjaitan 2018) mendefinisikan



lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Santiasih (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang berlokasi di Jl. Veteran No. 283 A-B-C, Kota Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif atau dealer Yamaha yang cukup terkenal di Kota Palembang. Perusahaan ini menjual berbagai macam sepeda motor pabrikan Yamaha yang tersedia dalam segala jenis dan lengkap. Perusahaan ini mengalami hal yang krusial terkait kinerja karyawannya 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 2017-2021)**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2017	360 Unit	289	19,7%
2018	365 Unit	317	11,9%
019	375 Unit	325	13,15%
2020	380 Unit	330	13,15%
2021 (September)	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 2017 sampai 2021 tidak tercapai, bahkan untuk pencapaian penjualan di tahun 2021 periode akhir, pencapaian realisasinya hanya mampu memperoleh 97.95% penjualan dari target yang ditetapkan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang. Hal tersebut terjadi ditandai dengan adanya beberapa fenomena yang tidak sejalan.

Kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan karyawan yang kurang memuaskan karena masih banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon dengan baik permintaan konsumen.

Kuantitas hasil kerja karyawan pada PD. Panca Motor Cabang Veteran dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti target penjualan yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan ketepatan waktu pada PD. Panca Motor Cabang Veteran dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu penjualan seorang karyawan.

Efektivitas kerja karyawan pada PD. Panca Motor Cabang Veteran masih kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari tingkat efektivitas kerja karyawan pada PD. Panca Motor Cabang Veteran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, proses kerja masih banyak yang dikerjakan secara manual. Memasukan data penjualan dan dokumen penjualan di simpan secara manual, sehingga pada saat mencari membutuhkan waktu yang cukup lama. Untuk dapat mendapatkan itu semua harus ada faktor yang mendukung untuk pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif.

Motivasi kerja karyawan pada PD. Panca Motor Cabang Veteran yaitu masih ada karyawan yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab dan inisiatif dalam

menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kebutuhan yang sering terjadi yaitu mengenai gaji karyawan. Fenomena yang terlihat yaitu gaji yang dibayarkan kepada karyawan sering kali mengalami keterlambatan, hal inilah yang menyebabkan karyawan menjadi kurang untuk meningkatkan kinerjanya pada perusahaan karena kebutuhan gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Rendahnya kepuasan kerja dalam bekerja di perusahaan PD. Panca Motor Cabang Veteran yaitu mengenai fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Selama ini karyawan merasakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan terbatas. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Keadilan yaitu mengenai banyak karyawan yang masih diabaikan dalam memberikan pendapat sehingga karyawan merasa kurang diperlakukan secara adil oleh atasan dan hubungan antara rekan kerja yang kurang baik, rekan kerja masih kurang dalam menerima dan memberikan pendapat dalam perusahaan PD. Panca Motor Cabang Veteran.

Lingkungan kerja pada perusahaan PD. Panca Motor Cabang Veteran dari hasil observasi, suasana di tempat kerja kurang nyaman sehingga membuat karyawan tidak betah di tempat kerja, hubungan antar rekan

kerja kurang baik serta fasilitas kerja yang kurang mendukung karyawan saat bekerja.

Suasana kerja yang terjadi di PD. Panca Motor Cabang Veteran ini yaitu seperti kondisi kebersihan yang ada disekitar perusahaan sangat kotor banyak sekali sampah debu dll yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, serta suara bising seperti suara mesin yang sangat mengganggu karyawan dalam bekerja.

Hubungan antar rekan kerja yang dihadapi oleh PD. Panca Motor Cabang Veteran yakni dari aspek hubungan antar rekan kerja yang tidak sehat seperti pendapat yang dikeluarkan tidak dihargai, kurangnya pujian, serta ketidakcocokan atasan dengan bawahan.

Fasilitas kerja yang kurang bagi karyawan seperti sering terjadinya kerusakan pada AC yang menyebabkan temperatur ruangan menjadi panas, dan kebersihan tempat kerja masih kurang yang menyebabkan suasana dalam bekerja tidak nyaman sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kompetensi yang terjadi pada kantor Perusahaan PD. Panca Motor Cabang Veteran dari hasil observasi, kurangnya kerja sama tim yang disebabkan oleh sebagian karyawan yang tidak mampu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Pengetahuan karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menerima instruksi, mengatasi

permasalahan dalam pekerjaannya dengan mencari solusi, berpikir secara teratur dan terarah, memahami instruksi yang diberikan atasan, mengendalikan emosinya ketika bekerja, dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan.

Keterampilan kerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran masih kurang, seperti karyawan kurang terampil dalam menggunakan fasilitas dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan dengan lancar sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efisien.

Sikap karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran seperti kurangnya interaksi dan nilai sopan santun karyawan tersebut baik dengan atasan maupun rekan kerjanya, beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Hal ini juga turut dipengaruhi oleh kurangnya sikap interaksi sesama karyawan.

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

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?

2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperguruan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

### 2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya topik yang relatif sama.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdul, b., bambang, s., & joes, d. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi manajemen dana kuntansi*, 5(1), 12-20.

Achnes, s., & gusnetti, g. (2014). Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pt. Garuda indonesia pekanbaru (doctoral dissertation, riau university).

As'ad, a. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Yume: journal of management*, 4(1).

Akbar, s. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).

Bachtiar, d. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*, 1(1).

Elizar, e., & tanjung, h. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 46-58.

Isvandiari, a., & purwanto, a. (2017). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang. *Jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi asia*, 11(1), 38-43.

Lestari, n. E. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Geotech sistem indonesia. *Jurnal moneter*, 5(1), 100.

Nugroho, b., ginting, i., nasution, s. W., susanti, e., & syahti, u. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa pura ii (persero) kantor cabang kualanamu. *Jmb (jurnal manajemen dan bisnis)*, 3(2), 130-142.

P. Siagian sondang. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : bumi aksara.

Parimita rahayu. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (gary dessler)*. Jakarta : pt. Indeks.

Payaman j. Simanjuntak . (2016). *manajemen evaluasi kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas ui.

Pasaribu, s. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 89-103.

Panjaitan, m. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 3(2), 1-5.

Pasaribu, s. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 89-103.

Rusdi a rivai. (2011). *Pengantar manajemen*. Palembang : fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Ramadhani, b. Q. (2021). Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan (studipadakaryawan pt. Pelindo iv cabang terminal petikemas makassar) (doctoral dissertation, universitas negeri makassar).

Ravika putri syali. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bintang motor jaya. *Repository.pelitabangsa.ac.id*.

Robbin, stephen p. (2018). *Organizational behavior*. Pearson education : new jersey.

Siregar, r. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Pros. Semin. Nas.Tah. Fak. Ilmusos. Univ. Negerimedea*, (1), 378-381.

Silvia ayu. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt jamu air mancur karanganyar. *E-journal.vol.08.no.21.hal.249*.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi : dilengkapi dengan metode r&d*. Bandung : cv. Alfabeta. Saputra, i. P. A., bagia, i. W., & suwendra, i. W. (2016). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 4(1).

Sutanto, e. M., & suwondo, d. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.

Sari, r. N., & sjahrudin, h. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan.

Susan, e. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: jurnal manajemen pendidikan islam*, 9(2), 952-962.

Ummy hasanah. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Csk insulation engineering batam. Jurnal ekonomi. Vol.3.no.34.hal.106.

V.wiratna sujarweni. (2016). Kupas tuntas penelitian akuntansi dengan spss. Yogyakarta : pustaka baru.

Wibowo.(2016). Manajemen kinerja, edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta :penerbit raja grafindo persada.

Yuliantari, k., & prasasti, i. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ildikti wilayah iii jakarta. Widya cipta: jurnal sekretaria dan manajemen, 76-82.