PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG



SKRIPSI

Nama: Aulia Syifa Amusnilanda

Nim : 212018246

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama: Aulia Syifa Amusnilanda

Nim : 212018246

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama

: Aulia Syifa Amusnilanda

Nim

:212018246

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul metodelogi penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor

Cabang Veteran Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang Maupun di perguruan tinggi kin.

- 2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 3. Dakım karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang lelah ditulis atau dipublikasikan orang hin kecuali secara tertulis dengan jehs dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dahm daftar pustaka.
- 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pemyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Agustus 2022

Aulia Syifa Amusnilanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRUSI

Judul

: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kincrja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran

Kota Palembang.

Nama

: Aulia Syifa Amesnilanda

Nim

: 212018246

Fakultas Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

: Manajemen

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterina dan disahkan

Pada tanggal,

Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Edy Liswand S.E. M.Si NIDN: 0027086001

Ahmad Adi Arifal, S.E., M.M NIDN: 0215117901

Mengetahui Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen

Zacha Trihandayani, S.E.,M.Si

NIDN: 0229057501

Motto:

- * "Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu Padahal Ia Amat Baik Bagimu, Dan Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu Padahal Ia Amat Buruk Bagimu, Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui" (QS: Al Baqarah: 216).
- "Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Terucap Syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk:

- Mama (Ermiati) dan Ayah ku
 (Micdonal) Tercinta
- ❖ Adik Adikku Tersayang (Iqbal, Amel , Aqila)
- Yang Selalu MemberikanSupport dan Semangat
- ❖ Teman-temanku
- **❖** Almamater

حُمْنِ الرَّحِيْمِبِسْمِ اللهِ الرَّ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang ". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Ayah (Micdonal) dan Mama (Ermiati) yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

 Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd.
 M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 4. Bapak Amidi S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
- Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah,
 S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
- Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
- Keluarga tercintaku, kedua orang tuaku (Mama dan Ayah) dan adik adiku (Iqbal, Amel, Aqila) yang telah memberikan kasih sayang, Do'a dan dukungan sampai detik ini.
- Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Teman
 Teman seperjuangan terbaikku angakatan 2018 (Ema Tiana, Suci Karomah ,Utari Tridinata, Fika Zulfiani) dan Sahabat baik ku (Ayu Agustin) Dan yang lainnya.
- 9. Terima kasih untuk (Hasan) you are the best partner.
- 10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan do'a dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang,

Agustus 2022

Penulis,

Aulia Syifa Amusnilanda

NIM: 212018246

DAFTAR ISI

HALAMA	N SAMPUL DEPAN i
HALAMA	N JUDULü
HALAMA	N PERNYATAAN BEBAS PLAGIATiii
HALAMA	N PENGESAHANiv
HALAMA	N MOTO DAN PERSEMBAHANv
HALAMA	N PRKATAvi
HALAMA	N DAFTAR ISIix
DAFTAR	TABELxi
DAFTAR	GAMBARxii
DAFTAR	LAMPIRANxii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC	ZTx
BAB I. PE	NDAHULUAN
A.	Latar Belakang Masalah1
B.	Rumusan Masalah
C.	Tujuan Penelitian11
D.	Manfaat Penelitian11
BAB II. K	AJIAN PUSTAKA
A.	Landasan Teori
B.	Kerangka Pemikiran 31
C.	Hipotesis
BAB III M	IETODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	.33
В.	Lokasi Penelitian	.34
C.	Operasionalisasi Variabel	.35
D.	Populasi dan Sampel	.36
E.	Data yang Diperlukan	.39
F.	Metode Pengumpulan Data	.39
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	.41
BAB IV H	ASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	.48
B.	Pembahasan dan Hasil	.67
BAB V SII	MPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	.70
B.	Saran	.71
DAFTAR	PUSTAKA	•
LAMPIRA	N	

DAFTAR TABEL

Halamai
Table I.1 Target dan Realisasi Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan5
Table I.2 Data Pra-Riset Motivasi dan Lingkungan Kerja8
Table II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Penelitian Sebelumnya31
Table III.1 Operasional Variabel
Table III.2 Populasi dan Sampel
Table III.3 Sampel
Tabel IV.1 Uji Validitas
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi60
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja62
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda
Tabel IV.7Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden	55
Gambar IV.2 Pendidikan Responden	56
Gambar IV.3 Pengalaman Responden	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi data

Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi

Lampiran 7 : Tabel R

Lampiran 8 : Tabel F

Lampiran 9 : Tabel t

Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset

Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 : Sertifikat AIK

Lampiran 14 : Sertifikat Komputer

Lampiran 15 : Plagiat Cheker

Lampiran 16 : Sertifikat SPSS

Lampiran 17: Sertifikat Dimiliki

Lampiran 18: Lembar Perbaikan Skripsi

Lampiran 19: Biodata Penulis

ABSTRAK

Aulia Syifa Amusnilanda /212018246/2022/ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif,variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan, sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dari 108 karyawan yang diambil menggunakan teknik *Propability Sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari dari regresi linier berganda bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunya kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Ingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Aulia Syifa Amusnilanda /212018246/2022/ The Effect of Motivation and Work Environment on the Performance of PD Employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang City

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch of Palembang City simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are employee performance, motivation and the environment, the sample used is 52 respondents from 108 employees taken using the Propability Sampling technique with the proportional stratified random sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of the study from multiple linear regression that work motivation and work environment affect the performance of PD employees. Panca Motor Veteran Branch Palembang City. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of motivation and work environment on employee performance, partially there is an influence of motivation on employee performance and there is an influence of work environment on employee performance. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of work motivation and work environment are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 53.4% while the rest is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment And Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi tentunya lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi karyawan serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan

modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat juga dimaksudkan sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan. 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 dan dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diartikan oleh Mathis dan Jackson (Priansa, 2018:269) sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. oleh Banyak faktor mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya menurut Gibson, dkk (Priansa, 2018:270) yaitu baik faktor individu, faktor psikologis, maupun faktor organisasi. Ketiga faktor ini memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi dapat juga diartikan sebagai keinginan yang timbul atas adanya dorongan dari kebutuhan pekerja. Luthans (Priansa, 2018: 201) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu sistem yang berjalan mulai dari adanya kebutuhan yang dimiliki pekerja yang harus dipenuhi, hal ini menyebabkan adanya dorongan yang terbentuk untuk mengurangi kebutuhan, serta adanya insentif 'sebagai suatu akhir untuk meringankan kebutuhan dan menekan dorongan yang ada. Hal menunjukkan bahwa motivasi merupakan bagian dari psikologis pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Faktor organisasi yang berasal dari Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:02) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas—tugasnya.

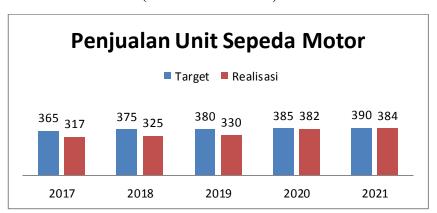
Penggunaan sepeda motor di Indonesia sangat populer karena terjangkau bagi masyarakat. Masyarakat menyukai sepeda motor karena biaya operasionalnya yang rendah dan kemudahan penggunaan untuk semua orang.

Selain itu, masalah yang sering terjadi pada sepeda motor adalah pengguna tidak mengetahui perawatan sepeda motor atau kerusakan motor karena penggunaan sepeda motor yang berulang. Merawat sepeda motor perlu mendapat perhatian khusus agar kondisi sepeda motor dalam keadaan baik. Pengendara sepeda motor yakni disarankan untuk melakukan perawatan secara rutin sehingga sepeda motor akan tetap dalam kondisi yang baik dan nyaman digunakan. Konsumen harus rutin periksa atau servis sepeda motor setidaknya tiga bulan sekali di bengkel resmi agar mesin dan sparepart pada sepeda motor bisa digunakan dalam jangka waktu yang lama.

Saat ini pelopor industri sepeda motor semakin kreatif dan terus berinovasi untuk kenyamanan pengguna dalam berkendara. Sepeda motor saat ini sudah memiliki berbagai merk serta fasilitas-fasilitas pendukung yang ada didalamnya. PD. Panca Motor Veteran adalah toko yang menjual satu merek kendaraan bermotor dengan berbagai jenis motor kebutuhan konsumen. PD. Panca Motor Veteran merupakan salah satu toko yang proses jual belinya pembeli harus datang ke dealer untuk melihat dan menanyakan spesifikasi motor yang diinginkan pembeli. Untuk pemasarannya karyawan atau sales masih menyebarkan brosur dan membuka stand ditempat tertentu, misalnya di membuka stand di depan PD. Panca Motor dan di tempat-tempat ramai saat ada pameran.

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, terdapat kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami kondisi yang belum optimal, dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam memasarkan dan menjual sepeda motor Yamaha, sebab tingkat penjualan yang dihasilkan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didasarkan dari tinjauan berdasarkan data penjualan tahunan, sebagai betikut:

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan (Periode 2017-2021)



Sumber: PD. Panca Motor, 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.1 diatas, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian setiap unit penjualan sepeda motor tahunan untuk periode 2017-2021 tidak tercapai, karena dalam presentase untuk 5 tahun terakhir belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi untuk penjualan setiap tahunnya meningkat walaupun belum memenuhi target yang diberikan.

Berdasarkan data penjualan diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karywan PD. Panca Motor Cabang Vetetan Kota Palembang belum terlaksana secara optimal, fenomena menurunnya kinerja karyawan, didasarkan beberapa permasalahan. Karyawan secara individu umumnya tidak mampu mengejar kuantitas targer unit sepeda motor yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal, hal ini dilihat dari kurangnya kesungguhan dari karyawan untuk memasarkan produk sepeda motor kepada konsumen.

Berdasarkan pengamatan pra riset penulis melihat adanya penurunan motivasi yang terjadi pada karyawan PD Panca Motor.hal ini ditandai dengan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja hal ini terutama pada bagian pemasaran unit kendaraan, promosi yang ditawarkan kurang menarik minat konsumen. Karyawan tidak menjalin hubungan baik dengan pelanggan, hal ini seharusnya menjadi faktor penting dikarenakan jika pelanggan merasa nyaman maka mereka akan mengajak dan mempromosikan kepuasan yang mereka dapat. Dan juga seharusnya karyawan berfikir dengan idea-idea yang mereka milki untuk menarik konsumen membeli produk mereka dan membuat lebih menarik dari pesaingnya.

Kemudian ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan dimana karyawan kurang cermat dan fokus terutama bagi karyawan teknisi, terjadi kelalaian dalam mengerjakan unit motor konsumen yang diperbaiki sehingga konsumen sering melaporkan kepada pihak manajer. Selain itu fenomena menyangkut lingkungan kerja terlihat lingkungan PD Panca Motor

banyak bermasalah. Terutama lingkungan kerja yang tidak dilengkapi dengan pendingin ruangan dan ruangan yang bising karena terletak di pinggir jalan.

Hal ini mengganggu konsentrasi para pegawai yang bekerja menyebabkan suasana karyawan tidak nyaman. Keamanan karyawan dalam bekerja kurang terjaga baik secara personil maupun bersama, terbukti sering terjadi kehilangan berupa peralatan bahkan barang pribadi milki pegawai karena tidak ada pengamanan seperti cetv didalam ruangan, ditambah ruang kerja yang gelap karena kurangnya ventilasi udara dan tidak dapat membuat cahaya masuk kedalamnya.

Permasalahan di atas didukung oleh hasil jawaban responden melalui pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya, sebagai berikut :

Tabel I.2 Data Pra-Riset Motivasi dan Lingkungan Kerja PD.Panca Motor

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	
1	Balas jasa yang diterima dapat memuaskan dan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja	14	16	
2	Kondisi lingkungan tempat kerja baik dan nyaman	12	18	
3	Karyawan selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang baik	14	16	
4	Penerangan di tempat kerja sudah baik	13	17	
5	Keamanan kerja karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan	11	19	
6	Ventilasi siklus udara sudah memadai.	14	16	
Sumber: Survey Peneliti, 2022				

Berdasarkan data pada Tabel I.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat bahwa 6 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel Motivasi dan

Kompensasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang dalam penjualan unit kendaraan yang belum maksimal dibuktikan dengan jawaban karyawan yang rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indicator sebagai berikut:

1. Motivasi

a. Balas Jasa

Dimana karyawan PD Panca Motor menyatakan balas jasa yang diterima belum dapat memuaskan dan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian balas jasa yang kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan demi mencapai tujuan dari perushaan, misalnya dalam pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja maksimal.

b. Kondisi Kerja

Dimana karyawan PD Panca Motor menyatakan Kondisi lingkungan tempat kerja bisa dikatakan belum menciptakan suasana yang baik dan nyaman dalam bekerja. Tempat kerja yang berada dilingkungan pinggir jalan yang ramai kendaraan serta kebisingan dan ditambah penempatan promosi atau stand yang berpindah-pindah membuat karyawan merasa lelah karena diharuskan berada di wilayah-wilayah yang tidak tentu. Selain itu nampaknya fasilitas penunjang kerja bagi karyawan terbilang kurang, seperti peralatan mekanik dalam melakukan perbaikan kendaraan dan juga fasilitas transport untuk karyawan yang melakukan pengantaran pembelian unit kendaraan bagi konsumen kurang memadai kondisinya.

c. Penghargaan Pengakuan dari atasan

Dimana karyawan PD Panca Motor menyatakan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang baik belum dapat di realisasikan dengan baik dan sempurna. Dalam hal wajar karyawan perlu mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai sehingga karayawan merasa tujuan dalam bekerja dapat membuahkan hasil bagi dirinya dan perusahaan kedepannya. Skill yang dimiliki karayawan dalam bekerja belum di perhatikan oleh atasan, seperti karyawan yang memilki keahlian dalam memasarkan produk dan mencapai target penjualan seharusnya diangkat menjadi karyawan tetap.

2. Lingkungan Kerja

a. Penerangan di tempat kerja sudah baik

Dimana karyawan PD Panca Motor menyatakan Penerangan di tempat kerja belum cukup baik. Ruangan yang sempit dan tertutup membuat pencahayaan kurang maksimal sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan terkendala atas keterbatasan pencahayaaan, lampu diruangan tersedia namun sangat minim pencahayaanya sehingga merasa tidak begitu bermanfaat.

b. Keamanan kerja

Dimana karyawan menyatakan Keamanan kerja karyawan belum diperhatikan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja harusnya mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan seperti pengunaan alat keamanan berupa helm pelindung, sepatu pengaman serta sarung tangan

terutama bagi karyawan yang bekerja dibagian teknisi, dalam memperbaiki kendaraan karena rentan memilki banyak resiko.

c. Ventilasi siklus udara sudah memadai.

Dimana karyawan PD Panca Motor menyatakan Ventilasi siklus udara yang berada diperusahaan belum memadai. Wilayah ruangan kerja yang tertutup membuat siklus udara sulit berganti, membuat karyawan merasa udara yang dihirup tidak baik. Untuk mengganti ventilasi yang kurang diruangan hendaknya menyediakan pendingin ruangan atau kipas angin sehingga udara dapat bergerak dan terganti dengan udara baru. Namun pihak perusahaan hanya menyediakan kipas angina dengan kondisi yang tidak layak.

Terlihat bahwa permasalahan yang terjadi pada PD Panca Motor terjadi dari berbagai aspek, mulai dari motivasi dan bahkan Lingkungan kerja karyawan yang di utarakan dari pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi 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 :

- Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
- 2. Adakah 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?

C. Tujuan Penelitian

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

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
- 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

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Purwanto, Erwan, Sulistyastuti, Dyah. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi-2*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Isnaini, dkk. (2019). Metedologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri Offset.
- Doni, 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten. *Jurnal. Semarang: UNE*
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara Hasan, Iqbal (2017). Statistik II. Jakarta : PT Bumi Aksara
- http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/17667/1/212017123_BAB%20I_%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Hasan. (2017). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahabbati, S., & Zadita, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TALANG LINDUNG SAKTI SUNGAI PENUH. *Al-Dzahab: Journal of Economic, Management and Business, & Accounting*, 2(1), 12-20.

- Priansa. (2018) "Perencanaan Dan Pengembangan SDM", CV Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sembiring. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, *13*(1).
- Septiadi, Marnisah Handayani. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *JASMARK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan, 1*(1), 1-8.
- Sudaryo, Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2017). Metedologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D.* Bandung: Alfabeta