

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PANCA MOTOR
KOTA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Anggi Syaputra
NIM : 212020314

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Syaputra
NIM : 212020314
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Anggi Syaputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Kota
Palembang
Nama : Anggi Syaputra
Nim : 212020314
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Tobar, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510



Ummi Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN : 0230047702

Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen




Zilcha Triandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0230087501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.”

-Q.S Ali Imran: 173

Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlak mulia." -HR. Bukhari

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Papa tersayang(Samsul Bahri) dan mamaku sayang(Lina Wati)
- ❖ Adik (Arika selviana dan Abi yansa)
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor 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 Bapak Samsul dan Ibu Lina 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:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Randy Hidayat,SE,MSI selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si Dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Ibu Fitantina,S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada Atasan dan seluruh jajaran karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahaba-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan 2020 (Andre ,Eqal ,Aldi)dan yang lainnya.

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, Mei 2024
Penulis,

Nama: Anggi syaputra
NIM :212020314

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka	11
1. Landasan Toeri.....	11
2. Penelitian Sebelumnya.....	19

B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan dan Hasil	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table I.1 Target dan Realisasi Penjualan dan Service Kendaraan.....	4
Table I.2 Data Pra-Riset.....	5
Table II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Table III.1 Operasional Variabel.....	29
Table III.2 Jumlah Sampel Karyawan.....	46
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel VI.3 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel VI.4 Pendidikan Responden.....	46
Tabel VI.5 Pengalaman Kerja Responden	47
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	48
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	50
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	54
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	58
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	58
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden	56
Gambar IV.2 Pendidikan Responden.....	57
Gambar IV.3 Usia Responden.....	57
Gambar IV.4 Masa Kerja	58

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 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Anggi Syaputra/212020314/2024/Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 103 orang dan sampel 50 karyawan yang diambil metode *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 44,9%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anggi Syaputra/212020314/2024/The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline on PD Employee Performance Panca Motor Palembang City

This research aims to determine the influence of motivation, environment and work discipline on the performance of PD employees. Panca Motor Palembang City simultaneously and partially. This type of research used associative research, the population was 103 people and a sample of 50 employees was taken using the proportionate stratified random sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The research results from multiple linear regression show that motivation, work environment and work discipline have a positive effect on the performance of PD employees. Panca Motor Palembang City. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of motivation, work environment and work discipline on the performance of PD employees. Panca Motor Palembang City, partially there is a significant influence of motivation on employee performance, there is a significant influence of the work environment on employee performance and there is a significant influence of work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation, work environment and work discipline are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 44.9%. while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan SDM merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan SDM. Dalam perusahaan, suatu pengolahan SDM harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. (Kasmir, 2019:189).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Kasmir (2019:190), Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi yang berkelanjutan

berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Micoriza, 2023).

Kinerja pegawai, tercermin dari salah satu misinya yang membangkitkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan konsisten, namun fenomena yang berlangsung bahwa adanya beberapa pegawai memiliki pola pikir hanya menggugurkan kewajiban tugas (Simatupang, 2023).

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (2019:192) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai (Simatupang, 2023).

Artinya lingkungan yang ada di tempat kerja sangat berpengaruh bagi karyawan agar merasa nyaman dalam ruangan tempat kerja di dalam perusahaan, karena apabila lingkungan tersebut tidak kondusif maka akan berdampak mengganggu jalannya kegiatan operasional kerja yang dilakukan oleh pegawai, sehingga akan mengganggu proses pencapaian kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2019:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan

menjamin terpeliharanya tat tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, dengan adanya disiplin akan diperoleh suasana kerja yang nyaman sehingga akan menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Micoriza, 2023). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

PD. Panca Motor Kota Palembang berlokasi di Jl. Veteran No. 283 A-B-C, Kota Palembang. PD. Panca Motor Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif atau dealer Yamaha yang cukup terkenal di Kota Palembang. Dan merupakan salah satu distribusi yaitu penjualan retail kendaraan roda dua merk Yamaha, PD. Panca Motor Kota Palembang melakukan distribusi dan penjualan ritel sepeda motor Yamaha dan Suku Cadangnya yang juga terintegrasi dengan layanan *After Sales Service*.

Berdasarkan hasil survey di PD. Panca Motor Kota Palembang, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami situasi kondisi yang belum optimal, karena ketidakmampuan karyawan dalam service kendaraan dan menjualkan sepeda motor Yamaha, sebab tingkat penjualan dan hasil service karyawan dalam perbaikan menunjukkan ketidakpencapaian. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data penjualan dan customer yang menggunakan jasa perbaikan, sebagai berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan dan Service Kendaraan
(Periode 2018-2022)

Tahun	Target Penjualan (Per Unit)	Realisasi Penjualan	Target Service Kendaraan (Per Unit)	Realisasi Service Kendaraan
2018	375	325	15.850	14.265
2019	380	330	15.850	15.533
2020	385	382	15.850	13.314
2021	390	384	15.850	17.435
2022	395	380	15.850	14.582

Sumber : PD Panca Motor Palembang, 2023.

Berdasarkan data pada tabel I.1 terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian penjualan unit sepeda motor tahunan untuk periode 2018- 2022 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. Kemudian jasa penerimaan service kendaraan yang mengalami kenaikan dan penurunan disebabkan jasa kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan hasil kerjanya. Berdasarkan data penjualan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang belum terlaksana secara optimal, fenomena menurunnya kinerja karyawan, didasarkan beberapa permasalahan. Karyawan secara individu umumnya tidak mampu mengejar kuantitas target unit sepeda motor yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal seperti melakukan jasa service yang kurang memuaskan. Berdasarkan survei pendahuluan kepada 30 karyawan untuk menemukan fenomena apa saja yang terjadi di PD. Panca Motor, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel I.1
Data Pra-Riset

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan bekerja maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan	14	16
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	14	16
3	Karyawan mengutamakan tujuan perusahaan dari pada tujuan pribadi	13	17
Motvasi Kerja			
4	Mendapat balas jasa dari perusahaan dari hasil pencapaian kerja.	12	18
5	Fasilitas yang didapat karyawan dalam bekerja sesuai	13	17
6	Karyawan memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah dicapai	14	16
Lingkungan Kerja			
7	Penerangan ruangan sudah baik dan memadai	7	23
8	Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga membuat nyaman	8	22
9	Lingkungan kerja yang kondusif	11	19
Disiplin Kerja			
10	Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan	5	25
11	Pimpinan tegas dan mengawasi setiap karyawannya secara aktif	8	22
12	Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi karyawan	11	19

Sumber : Prariset Pendahuluan, 2023.

Berdasarkan data pada Tabel I.1 dapat dijelaskan bahwa terlihat bahwa 9 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan

Pernyataan yang diberikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena permasalahan mengenai karyawan bekerja yang belum begitu maksimal seperti masih terjadi kemalasan yang terjadi saat bekerja, belum mempunya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat, karyawan masih membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan pekerjaan seperti perbaikan kendaraan dan karyawan masih belum mengutamakan tujuan perusahaan seperti memberikan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Permasalahan karyawan terjadi terhadap balas jasa dari perusahaan dari hasil pencapaian kerja, dimana karyawan menyatakan balas jasa bisa dikatakan belum sesuai dengan hasil pencapaian kerja. Masih adanya tentang kekeliruan dan ketidaksesuaian dalam penerimaan balas jasa dari pihak perusahaan membuat karyawan kurang termotivasi giat dalam bekerja. Banyak karyawan yang menerima balasan jasa yang belum terlaksana sesuai kesepakatan seperti penerimaan uang bonus yang masih harus di potong operasional.

Permasalahan berikutnya terjadi akibat fasilitas yang didapat karyawan dalam bekerja, karyawan menyatakan fasilitas yang didapat karyawan dalam bekerja belum sesuai seperti kelengkapan peralatan saat akan melakukan pelayanan, ruang kerja belum dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti pendingin ruangan. Tidak adanya tunjangan kouta telpon bagi karyawan sales

Permasalahan berikutnya pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah dicapai dimana karyawan menyatakan atasan belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berhasil dalam pencapaian guna menunjang tujuan perusahaan, seperti apresiasi atas upaya penjualan yang melebihi target yang ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

Permasalahan yang terjadi mengenai penerangan ruangan, dimana karyawan menyatakan kurangnya pencahayaan dalam ruangan dalam bekerja membuat sulit untuk melihat ditambah ruangan yang berada sangat dalam membuat cahaya dari luar sulit masuk. Kebersihan yang kurang berada pada area ditambah setelah melakukan pelayanan banyak sampah dan kotoran tertinggal, petugas kebersihan yang tidak disediakan dan hanya mengandalkan kemauan karyawan sendiri untuk membersihkannya.

Suara/kebisingan, kurangnya suasana yang tenang di tempat bekerja, hal ini wajar dikarenakan memang perusahaan melakukan aktivitas yang berada didekat jalan raya agar konsumen lebih mudah menemukan lokasinya, dan para pegawai panca motor sudah terbiasa dengan keadaan itu.

4. Disiplin Kerja

Kurangnya pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Pemberian sanksi yang dirasa kurang sehingga menyebabkan karyawan merasa santai saja dalam melakukan perbuatan yang salah membuat disiplin disini tidak begitu berarti. Ketegasan pimpinan belum begitu konsisten dikarenakan pimpinan bersikap santai dan tidak terlalu

memikirkan kesalahan yang diperbuat karyawan dan juga pimpinan kurang begitu tegas dalam mengambil sebuah keputusan bersama.

Pimpinan juga belum memberikan contoh yang baik bagi karyawannya dengan dibuktikan bahwa masih sering terlambatnya pimpinan dalam datang ke kantor yang membuat karyawan merasa tidak perlu begitu disiplin dalam bekerja karena pimpinan yang bersikap seperti itu.

Terlihat bahwa permasalahan yang terjadi pada PD Panca Motor terjadi dari berbagai aspek, mulai dari motivasi, lingkungan kerja bahkan kompensasi yang bermasalah dengan dibuktikan dari hubungan indikatornya yang berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan penjualan unit motor kendaraan serta pelayanan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang?

3. Apakah ada pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PD. Panca Motor 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. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan ke-2)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif PT.Delta Sari Agung. *Academia Open*, 8(1), 10-21070.
- Micoriza, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nissan Motors Indonesia. *Journal of Industrial Management and Entrepreneurship*, 1(1), 51-67.
- Regita, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UD Ahass Rizky Motor Nganjuk. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen SI*.
- Simatupang, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Maju Bersama Motor. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, .*
Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen.* Bandung: Yrama Widya.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.