

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PD. PANCA MOTOR PALEMBANG**



Skripsi

Nama : M. Taufik Ismail

NIM : 212022071

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PD. PANCA MOTOR PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : M. Taufik Ismail

NIM : 212022071

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Taufik Ismail
NIM : 212022071
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang

Dengan ini saya Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



M. Taufik Ismail

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

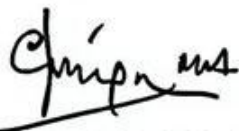
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada PD. Panca Motor Palembang

Nama : M. Taufik Ismail
NIM : 212022071
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Choriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 211116203

Pembimbing II,



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

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bila kau tak mau merasakan lelahnya belajar, maka kau akan menanggung pahitnya kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, Keberhasilan adalah milik mereka yang Senantiasa berusaha.”

(BJ Habibie)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak Saminudin dan Ibu Suryani.**
- ❖ Kakak perempuan Dina Indah Agustina, kakak laki-laki Suryadi, dan adik laki-laki tersayang, M Akhtar Raffasa.**

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang”**

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Saminudin dan Ibu Suryani. Serta Kakak perempuan Dina Indah Agustina, kakak laki-laki Suryadi, dan adik laki-laki tersayang M Akhtar Raffasa beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choriyah, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing , mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
7. Kepada Ayah handa terimakasih yang tiada henti penulis ucapkan karna tanpa mu yang berkorban demi pendidikan anak- anakmu, terimakasih atas segala cinta yang tiada henti yang selalu menyertai penulis dalam doa mu.
8. Kepada Surgaku Ibuku tercinta, terimakasih atas segala pengorbanan mu yang tidak bisa penulis balas hanya dengan untaian kata dalam persembahan ini, karna engkau telah mengorbarkan hal yang paling berharga demi penulis, setiap doa yang engkau panjatkan demi perjalanan hidup penulis dan segala hal yang engkau curahkan, termasuk kasih sayang.
9. Kepada kakak perempuan Dina Indah Agustina, kakak laki-laki Suryadi, dan adik laki-laki tersayang M Akhtar Raffasa tersayang terimakasih telah mengajarkan penulis banyak hal dalam hidup sebagai seorang adik dan

kakak yang bertanggung jawab, selalu mendukung penulis dalam setiap keadaan.

10. Kepada PD. Panca Motor Palembang yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

11. Untukmu Dhita Purnama, kehadiranmu menghadirkan ketenangan dan membuat hari-hariku lebih berarti kamu adalah alasan senyum sederhana sekaligus yang setia menemani setiap proses pengerjaan skripsi ini terima kasih telah hadir, semoga langkah kita tetap seiring dalam hangat dan tulus.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, April 2026

M. Taufik Ismail

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Surat Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto Dan Persembahan.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Hasil dan Pembahasan.....	59
BAB V	66
SIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Simpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.....	4
Tabel I.2.....	5
Tabel I.3.....	6
Tabel III.1	30
Tabel III.2	32
Tabel IV.1	45
Tabel IV.2	45
Tabel IV.3	46
Tabel IV.4	46
Tabel IV.5	47
Tabel IV.6	48
Tabel IV.7	48
Tabel IV.8	49
Tabel IV.9	50
Tabel IV.10	52
Tabel IV.11	53
Tabel IV.12	55
Tabel IV.13	56
Tabel IV.14	57
Tabel IV.15	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5. Tabulisasi
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. r tabel
- Lampiran 8. F tabel
- Lampiran 9. t tabel
- Lampiran 10. Surat Keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11. Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12. Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 17. Sertifikat Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 18. Sertifikat SKPI
- Lampiran 19. Biodata

Abstrak

M. Taufik Ismail/212022071/2026/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan, dengan sampel sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% serta teknik *proportionate stratified* random sampling. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54%.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

M. Taufik Ismail/212022071/2026/The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PD. Panca Motor Palembang

This study aims to determine and analyze how much influence compensation and work environment have on employee performance at PD. Panca Motor Palembang. The type of research used is associative research with multiple linear regression analysis method processed using SPSS 25 application. Data collection technique was carried out by distributing questionnaires to respondents. The population in this study amounted to 84 employees, with a sample of 46 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate and proportionate stratified random sampling technique. The results of the simultaneous F test show that compensation and work environment have a significant effect on employee performance at PD. Panca Motor Palembang. The results of the partial t test show that: 1) compensation has a significant effect on employee performance, and 2) the work environment has a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the contribution of compensation and work environment to employee performance is 54%.

Keywords: *Compensation, Work Environment, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, baik berupa perusahaan maupun instansi, dalam menjalankan kegiatannya tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Namun, secanggih apa pun SDM yang dimiliki, hal itu tidak otomatis menjamin keberhasilan organisasi. Keberhasilan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber daya nonmanusia secara efektif. Oleh karena itu, perhatian terhadap karyawan menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam menghadapi penerapan teknologi modern. Salah satu langkah untuk meningkatkan efektivitas perusahaan adalah dengan mengembangkan dan memaksimalkan potensi SDM agar tercipta tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki keterampilan tinggi guna menunjang kesuksesan perusahaan.

Menurut Kasmir, (2022:6) menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompetensi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan organisasi maupun, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk

keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang tepat dapat membantu memaksimalkan potensi dan kinerja individu serta meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari upaya dan aktivitas seseorang atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau standar tertentu. Kinerja karyawan merupakan seberapa baik atau efektif karyawan melakukan tugas-tugas mereka sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Yang mencakup produktivitas, kualitas, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir, (2022:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, baik secara kuantitas maupun kualitas, dan digunakan sebagai dasar evaluasi sejauh mana seseorang memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan & keahlian, pengetahuan, kepribadian, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan, loyalitas, komitmen, dan disiplin. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, tenaga, waktu, dan keterampilan yang telah mereka berikan, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial. Kompensasi diberikan tidak

hanya sebagai penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, serta mendorong karyawan agar terus memberikan hasil kerja yang optimal.

Faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatue, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memakai setidaknya alat-aat perlengkapan kerja. Menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, baik yang bersifat fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja dalam organisasi.

PD. Panca Motor Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan Motor Yamaha. Pendapatan yang diperoleh dari PD. Panca Motor Palembang ini sangat tergantung pada kinerja karyawan. PD. Panca Motor Palembang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.1 B-C.D, Kelurahan Ario Kemuning, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif sebagai dealer Yamaha yang cukup dikenal di Kota Palembang. PD. Panca Motor merupakan salah satu distributor yang fokus pada penjualan ritel kendaraan bermotor roda dua merek Yamaha. Selain menjual sepeda motor Yamaha dan berbagai suku cadangnya, perusahaan

ini juga menyediakan layanan purna jual (after sales service) yang terintegrasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Berdasarkan hasil survey di PD. Panca Motor Palembang tersebut dapat dilihat kinerja karyawan pada perusahaan ini mengenai situasi kondisi yang belum optimal, karena penurunan kinerja 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 data penjualan tahunan, sebagai berikut

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan (Periode 2020-2024)

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase Tidak Realisasi
2020	600	580	3,33%
2021	700	670	4,29%
2022	800	820	0%
2023	850	835	1,76%
2024	870	850	2,30%

Sumber: Data Sekunder dari PD. Panca Motor Palembang, November 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian penjualan unit sepeda motor tahunan pada periode 2020–2024 mengalami fluktuasi. Meskipun demikian, realisasi penjualan dalam lima tahun terakhir tetap tidak mencapai target, karena setiap tahunnya pencapaian penjualan belum mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh PD. Panca Motor Palembang

Berdasarkan data penjualan di atas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang belum terlaksanakan secara optimal, fenomena menurunnya kinerja karyawan tersebut, didasarkan beberapa permasalahan. Karyawan secara individu umumnya tidak mampu mengejar

kuantitas target unit sepeda motor yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal karna kurangnya penghargaan dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Bahkan Lingkungan kerja yang kurang kondusif pun memungkinkan penurunan kinerja yang terjadi. Sehingga dilakukan survey pendahuluan terhadap 30 orang karyawan untuk memastikan fenomena apa saja yang terjadi . Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data, sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan & Keahlian			
1.	Karyawan mampu meyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang di tetapkan	21	9
2.	Karyawan melaksanakan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai bidangnya	22	8
Pengetahuan			
3.	Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaan	16	14
4.	Karyawan memahami pelaksanaan prosedur yang ada didalam perusahaan	19	11
Kepribadian			
5.	Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya	24	6
6.	Karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi	21	9
Kompensasi			
7.	Karyawan menerima gaji standar (UMP)	11	19
8.	Karyawan menerima Intensif diberikan sesuai waktu yang ditentukan	10	20
Budaya Organisasi			
9.	Karyawan lebih nyaman jika bekerja dengan tim	17	13
10.	Karyawan merasa informasi penting disampaikan secara terbuka dan tepat waktu	15	15
Kepemimpinan			
11.	Atasan memberi sanksi jika karyawan terlambat masuk kerja	23	7
12.	Pemimpin menerima opini atau saran dari karyawan	20	10
Gaya kepemimpinan			
13.	Pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan yang bijak	21	9
14.	Pemimpin mampu mengarahkan karyawan jika tidak sesuai dengan pekerjaan	17	13

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan			
15.	Karyawan merasa nyaman dan aman selama bekerja	11	19
16.	Karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung kinerjanya	9	21
Loyalitas			
17.	Karyawan selalu menaati aturan yang ada didalam perusahaan	19	11
18.	karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	16	14
Komitmen			
19.	Karyawan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan	15	15
20.	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang penuh atas pekerjaannya	16	14
Disiplin			
21.	Karyawan selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang di tentukan	18	12
22.	Karyawan menaati segala aturan yang di tetapkan perusahaan	15	15

Sumber: Pra riset, November 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 pra riset dapat diketahui masalah yang ada di PD. Panca Motor Palembang menunjukkan bahwa fenomena yang paling dominan yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam bekerja. Hal ini mencerminkan bahwa kedua aspek tersebut dan menjadi perhatian utama dalam penelitian di PD. Panca Motor Palembang. Berikut data pra riset peneliti terhadap tiga variabel tersebut yang dimaksud guna lebih memperdalam lagi fenomena apa yang ada pada perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.3

Data Pra Riset Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	12	18
2	Karyawan sudah memenuhi kualitas pekerjaan yang diperlukan perusahaan.	13	17
3	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	10	20
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.	14	16

No	Pernyataan	Ya	Tidak
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	10	20
6	Karyawan mampu mencapai realisasi target pertahun.	13	17
Kompensasi			
1	Karyawan diberikan Insentif berdasarkan beban kerja	14	16
2	Karyawan menerima Intensif sesuai waktu yang ditentukan	20	10
3	Karyawan menerima Fasilitas oleh perusahaan	7	23
4	Bonus diberikan kepada seluruh karyawan.	22	8
5	Karyawan menerima tunjangan asuransi pensiun	10	20
6	Karyawan menerima tunjangan operasional jika ada event pameran	12	18
Lingkungan Kerja			
1	Pewarnaan yang ada dikantor sudah bagus	13	17
2	Karyawan merasa bahwa pewarnaan ruangan di kantor sudah sesuai dan nyaman	14	16
3	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik	7	23
4	Sistem ventilasi di tempat kerja sudah berfungsi dengan baik	11	19
5	Hubungan antar karyawan bagus didalam ruangan kerja	21	9
6	Pencahayaan di ruang kerja saya sudah cukup terang untuk bekerja dengan nyaman.	10	20

Sumber: Pra riset, November 2025

Data pra riset diatas terlihat kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang bermasalah belum melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Fenomena yang terjadi dimana kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah. Kuantitas minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal menyebabkan kinerja menurun. Dan hal ini tercermin dari secara kuantitas kinerja karyawan masih belum tercapai. Capaian realisasi target penjualan menunjukkan kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang belum tercapai pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal dan menyebabkan capaian kinerja tidak stabil. Turunnya capaian target secara periode waktupun tidak tercapai tergambar dari jumlah unit sepeda motor yang ditargetkan terjual dalam waktu satu tahun tidak tercapai.

Kendala lebih lanjut yang dialami PD. Panca Motor Palembang adalah tentang Kompensasi, dimana menunjukkan bahwa hasil pra-riset variabel kompensasi, terlihat bahwa persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi masih bervariasi pada setiap indikator. Pemberian insentif berdasarkan beban kerja menunjukkan hasil yang hampir seimbang antara yang setuju dan tidak setuju, menandakan bahwa sebagian karyawan merasa insentif sudah sesuai beban kerja, sementara sebagian lainnya belum merasakannya. Pada pemberian insentif sesuai waktu yang ditentukan, mayoritas karyawan menunjukkan persetujuan, sehingga aspek ini dinilai cukup baik. Namun, terkait pemberian bonus, sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa mereka menerima bonus maupun bonus yang diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, menunjukkan bahwa aspek ini belum berjalan optimal. Di sisi lain, pemberian tunjangan asuransi kesehatan mendapat respons lebih positif dengan lebih banyak karyawan yang mengaku menerimanya, meskipun masih terdapat sebagian yang tidak merasakannya. Untuk tunjangan operasional saat event pameran, persepsi karyawan kembali terbagi hampir seimbang. Secara keseluruhan, data pra-riset menggambarkan bahwa kompensasi di perusahaan telah diberikan, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya merata dan belum dirasakan konsisten oleh seluruh karyawan.

Kondisi Lingkungan Kerja pada PD. Panca Motor Palembang Menunjukkan Hasil pra riset memperlihatkan bahwa pandangan karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja masih beragam. Sebagian karyawan menilai warna ruangan sudah cukup mendukung kenyamanan, namun masih ada yang merasa aspek

tersebut belum optimal. Faktor yang paling banyak menjadi sorotan adalah sirkulasi udara, karena banyak karyawan merasakan bahwa aliran udara di tempat kerja belum baik sehingga dapat mengurangi kenyamanan selama bekerja. Pencahayaan di dalam ruangan juga dianggap belum maksimal, di mana sebagian karyawan menilai cahaya yang tersedia kurang menunjang aktivitas kerja. Secara umum, lingkungan kerja masih memerlukan peningkatan, terutama dalam hal sirkulasi udara dan pencahayaan, agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang?
3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai beriku:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bakat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PD. Panca Motor Palembang.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, Khususnya manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Bella, Aisyah, & I. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Brebes I Ketanggungan*. 1(4).
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Kasmir (ed.)). Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurul, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 342–352. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.416>
- Putri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Victory Surabaya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2).
- Sella. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D*. ALFABETA,cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA,cv.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA,cv.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.

Yunita, F. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Astra Motor Cabang Bengkulu*. 34–44.