

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA
MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. RIAU QUANTUM TEKNIK PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

WAHYU MAULID ABDILLAH

NPM. 2001110057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

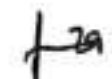
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

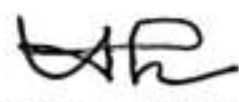
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : WAHYU MAULID ABDILLAH
Nomor Pokok/NPM : 2001110057
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIAU QUANTUM TEKNIK

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 01 April 2024


Pembimbing I: Lusla Nargis, SE., M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal 01 April 2024


Pembimbing II: Umi Hasanah, SE., MM.
NIDN: 0220016002




Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 01 April 2024


Dr. May Mikal, SE., M.Si., AK-CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 01 April 2024


Mariyam Zanariah, S.E. MM
NIDN: 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : WAHYU MAULID ABDILLAH
Nomor Pokok/NPM : 2001110657
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. RIAU QUANTUM TEKNIK

Penguji Skripsi :

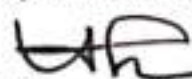
Tanggal 07 April 2024

Ketua Penguji :


Lusia Nargis, SE., M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal 01 April 2024

Penguji I :


Umi Hasanah, SE., MM.
NIDN: 0220016002

Tanggal 28 Maret 2024

Penguji II :



Dra. Yasmina Martini, MM.
NIDN: 0228035901



Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 01 April 2024


Dr. May Mikdal, SE., M.Si., AK.CA.CSRS

NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 01 April 2024


Mariyam Zanariah, S.E. MM

NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Balas dendam terbaik adalah dengan tidak menjadi orang yang melakukan ketidakadilan itu”. (Marcus Aurellius)

“Hanya ada satu cara untuk meraih kebahagiaan dan itu adalah dengan berenti khawatir tentang hal-hal yang berada di luar kendali kita”. (Epictetus)

“Setiap kata yang keluar mempunyai konsekuensi, begitu juga dengan keheningan”. (Jean Paul Sartre)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Orang Tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Teman Seperjuanganku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Maulid Abdillah
Nomor pokok/NPM : 2001110057
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



Wahyu Maulid Abdillah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada baginda Rasullulah Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabat, keluarga dan para pengikut-Nya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang”**, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan yang terbaik, akan tetapi penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan. Hal itu saja terjadi karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis, penulis juga menyadari bahwa penulis masih perlu banyak belajar lagi untuk mendapatkan dan memberikan yang terbaik kepada berbagai pihak.

Banyak kesulitan yang dialami oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, namun berkat kesabaran dan bimbingan, arahan, saran dan dukungan oleh oleh berbagai pihak, baik oleh dosen pembimbing, keluarga maupun teman-teman akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Ir. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si. Selaku Pembimbing I skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Umi Hasanah, SE., MM. Selaku Pembimbing II skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen Pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Pimpinan serta Staf PT. Riau Quantum Teknik Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Untuk orang yang tidak pernah Lelah mendoakan ku disetiap sujud nya yaitu, Ibu ku tersayang Lindawati, dan saudara ku Restu Agung Abdillah.
10. Untuk teman dan sahabat ku yang tidak pernah lelah memberi ku support serta semangat yang begitu tinggi yaitu Anang Tama Julian Tiantio,

Muhammad Akmal Ichsan, Muhammad Affis, dan teman-teman baikku yang lainnya.

11. Untuk teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 serta pihak-pihak terkait yang terlibat dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya robbal allamiin.

Palembang, Maret 2024

Penulis

Wahyu Maulid Abdillah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	15

2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3	Motivasi	18
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.3.2	Tujuan Motivasi	19
2.1.3.3	Jenis-Jenis Motivasi	20
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.1.4	Kompetensi	22
2.1.4.1	Pengertian Kompetensi	22
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	23
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kompetensi	24
2.1.5	Kinerja Karyawan	25
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	25
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.3	Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	28
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	29
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Berfikir.....	37
2.4	Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1	Tempat Penelitian.....	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1	Data Primer	40
3.2.2	Data Sekunder	40
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data	40

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	42
3.4 Rancangan Penelitian.....	43
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1 Uji Instrumen.....	46
3.6.1.1 Uji Validitas.....	46
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	47
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	47
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.8 Uji Hipotesis.....	52
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	52
3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	56
4.1.2. Visi dan Misi PT. Riau Quantum Teknik Palembang.....	56
4.1.3. Tujuan PT. Riau Quantum Teknik Palembang.....	57
4.1.4. Struktur Organisasi.....	58
4.2 Pembahasan Interpretasi.....	61
4.2.1. Karakteristik Responden.....	61

4.2.1.1.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.1.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.2.1.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
4.3	Hasil Instrumen Penelitian	63
4.3.1.	Uji Validitas	63
4.3.2.	Uji Reliabilitas.....	66
4.4	Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1.	Uji Normalitas	67
4.4.2.	Uji Multikolinearitas	70
4.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	71
4.5	Teknik Analisis Data.....	71
4.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.5.2.	Analisis Koefisien Korelasi	73
4.5.3.	Analisis Koefisien Dertiminasi (R^2).....	74
4.6	Uji Hipotesis.....	75
4.6.1.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	75
4.6.2.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	76
4.7	Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan	29
3.1 Waktu Penelitian	39
3.2 Jumlah Populasi	42
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	44
3.4 Skala Likert Pengukuran	46
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.4 Hasil Uji Validitas	64
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	74
4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	37
4.1 Struktur Organisasi PT. Riau Quantum Teknik Palembang	58
4.2 Hasil Histogram Uji Normalitas	68
4.3 Hasil P-Plot of Regression Standardized Residual	68
4.4 Hasil Uji Normalitas	69
4.5 Hasil Uji Heteroskedatisitas	71

ABSTRAK

Wahyu Maulid Abdillah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang (Di Bawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si. Dan Ibu Umi Hasanah, SE., MM.)

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuesioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang merupakan karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan $Y = 7.397 + 0,012 X_1 + 0,168 X_2 - 0,248 X_3 + 0,910 X_4$ yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 85,4% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 14,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Wahyu Maulid Abdillah dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 08 Juni 2000 merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 137 Palembang, dan lulus pada tahun 2012, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 52 Palembang dan lulus pada tahun 2015 kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 22 Palembang dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2020 saya kembali melanjutkan pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Wahyu Maulid Abdillah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ialah manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu di dalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada pada organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin saat ini dituntut untuk dapat melakukan sesuatu perubahan terencana, memiliki visi dan misi, memiliki pengaruh yang kuat guna pencapaian tujuan bersama.

Selain memiliki kemampuan kepemimpinan tersebut, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektifitas perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang penting untuk menggerakkan roda organisasi sehingga mengembangkan sumber daya manusia ditetapkan pada urutan tertinggi.

Salah satu faktor lain selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap

organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh apa yang dicapainya. PT. Riau Quantum Teknik Palembang ditemui beberapa masalah seperti kondisi lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tata ruang yang tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lalu-lalang disekitar PT. Riau Quantum Teknik Palembang yang sering mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, selanjutnya adalah motivasi. Karyawan sangat membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan dan menjadi suatu bahan bakar bagi karyawan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Motivasi terbagi menjadi dua bagian, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

PT. Riau Quantum Teknik Palembang bergerak di bidang distribusi sekaligus perusahaan dagang cat dan masih bisa dibilang perusahaan kecil. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki,

kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri belum terpenuhi yang menyebabkan motivasi karyawan di PT. Riau Quantum Teknik Palembang masih kurang dan juga memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dinilai karyawan masih kurang.

Faktor yang tidak kalah penting dari 3 hal tersebut adalah kompetensi. Kompetensi merupakan faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerjanya.

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi.

Hal ini berarti kinerja perlu dalam perusahaan sebagai pencapaian hasil kerja yang akan meningkatkan nilai saham organisasi dalam perusahaan tersebut. PT. Riau Quantum Teknik Palembang yang berpusat di kota Riau baru melebarkan jaringan bisnisnya di kota Palembang dalam jangka 8 tahun terakhir. Masih terbilang baru apabila dibandingkan dengan

PT. Riau Quantum Teknik Palembang yang sudah berjalan 20 tahun di kota pusatnya Riau. Hal ini yang menjadi alasan karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang memiliki masalah dalam kompetensi karyawannya.

Melihat dalam ruang lingkup yang sangat luas mengenai kinerja karyawan maka permasalahan pada penelitian permasalahan dalam penelitian hanya terbatas pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi jika kinerja karyawan menurun tidak diatasi dengan professional maka akan berdampak baik pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Riau Quantum Teknik Palembang?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Quantum Teknik Palembang?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Quantum Teknik Palembang?
5. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Quantum Teknik Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Quantum Teknik Palembang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja PT. Riau Quantum Teknik Palembang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Riau Quantum Teknik Palembang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja PT. Riau Quantum Teknik Palembang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja PT. Riau Quantum Teknik Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Untuk menambah dan memperkuat wawasan penulis dalam menerapkan beberapa teori yang dikembangkan dalam perkuliahan.

2. Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan *review*, serta tips dan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Riau Quantum Teknik Palembang.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Ilham. (2019). "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu". *Jurnal Profesional FIS UNIVED*, 6(1)42-60
- Ahyari, Agus. 2016. "Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi". BPFE: Yogyakarta
- Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE: Yogyakarta.
- Basna Frengky. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4 , No 3, 2016: 319-334.
- Bimanti Rianasari Esthi. 2020. *Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Vol 22 No. 1*.
- Chaifatul. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4, Nomor 3, Maret 2016.
- Damayanti Enni. (2020). *Pengaruh Jumlah Produksi Sampah, Banyaknya Pemukiman di Bantaran Sungai, dan Banyaknya Lereng Terhadap Jumlah Desa yang Terkena Banjir* *Statistika*, Vol. 20 No. 1, 31 – 44
- Darojat. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Refika Aditama: Surabaya.
- Dirgahayu Erri. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021*.
- Donra Ronal Sihaloho. 2019. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Dwi Indah Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)*. Vol 03 No.01.
- Erri Digahayu. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021*.
- Gilang. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Witel Bandung.

- Hasibuan M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Ilman Ataunur, Arianto Eny. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk, Telaah Bisnis, Volume 16, Nomor 2, Desember*.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali. Grafindo Persada: Jakarta.
- Kuncoro. 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis (Analisis Jalur)*. Alfabeta: Bandung.
- Lewa, Subono, 2015, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT.Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rodakarya: Bandung.
- Mardiani Musrifah. 2021. *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH, JURNAL SIMETRIK VOL 11, NO. 1, JUNI 2021*
- Miner John. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga*. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Moehersono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers: Jakarta.
- Najib. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya*.
- Pedoman Penulisan dan Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti 2023.
- Prasetya. 2014. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Koperasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno. (2021). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS. (J. Simarmata, Ed.)*. Yayasan Kita Menulis: Yogyakarta.
- Ranupandojo Heidjarachman, dan Husnan Suad, 2016. *Manajemen Personalia, Edisi III*. Yogyakarta: BPFE
- Reitz H Joseph. 2017. *Group Effectiveness in Organizations*. Universitas Michigan: Michigan

- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi keempat*. Rajawali pers: Jakarta
- Safitri,. (2022). *Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam "Studi Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020"*. 2-6.
- Saydam, Gouzali 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan. Mikro*. Djambaran: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama: Jakarta
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Silitonga. (2019). *PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, FINANCIAL LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA*
- Sinaga, R. S. (2014). *Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA), 2(1), 1–17.*
- Sobry M. Sutikno. (2014). *Metode dan model-model pembelajaran. Menjadikan proses pembelajaran lebih variatif, aktif, inovatif, efektif dan menyenangkan*. Holistica: Lombok.
- Somantri, A. (2014). *Dasar-dasar Metode. Statistika untuk Penelitian*. Pustaka Setia: Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA: Bandung.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama: Yogyakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta