

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT
MANDIRI TUNAS FINANCE**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Megister Manajemen Pada Program Pascasarjana Program Studi Magister
Manajemen Universitas Tridianti Palembang**



NAMA : MUAMMAR KHADAFI

NPM : 184041019

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2020

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Disidangkan

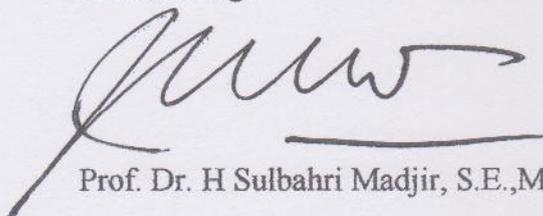
JUDUL :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT
MANDIRI TUNAS FINANCE**

**NAMA : MUAMMAR KHADAFI
NPM : 184041019**

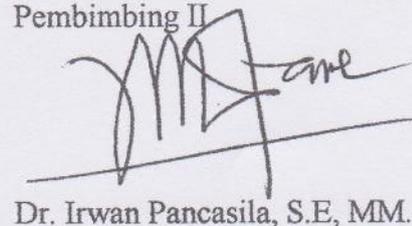
Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I



Prof. Dr. H Sulbahri Madjir, S.E., M.M

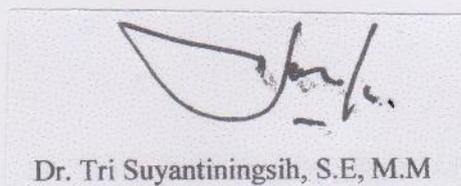
Palembang, 2020
Pembimbing II



Dr. Irwan Pancasila, S.E, MM.

Palembang, 2020

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti



Dr. Tri Suyantiningsih, S.E, M.M

NPM : 184041019

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,



MUAMMAR KHADAFI

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	6
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	13
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kepemimpinan	16
2. Lingkungan Kerja.....	23
3. Kompensasi kerja	32
4. Produktivitas Kerja.....	39
B. Hasil penelitian Terdahulu yang Relevan	49
C. Kerangka Berfikir.....	60
D. Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	62
1. Waktu Penelitian	62
2. Tempat Penelitian.....	62
B. Desain Penelitian.....	63
C. Populasi, Sample dan teknik Sampling.....	63
1. Populasi	63
2. Sample dan Teknik Sampling	64
D. Sumber dan teknik Pengumpulan Data	64
E. Variabel dan defenisi Operasional Variabel	65
1. Kepemimpinan	65
a. Variabel Penelitian	65
b. Defenisis Operasional Variabel.....	66
c. Kisi-Kisi Intrumen	71
2. Lingkungan Kerja.....	71
a. Variabel Penelitian	71
b. Defenisis Operasional Variabel.....	71
c. Kisi-Kisi Intrumen	72

3.	Kompensasi	73
a.	Variabel Konseptual Penelitian.....	73
b.	Defenisis Operasional Variabel.....	74
F.	Teknik Analisis Data.....	74
1.	Analisi Outer Model.....	78
a.	Convergent Validity.....	78
b.	Discriminant Validity	78
c.	Composite Reability	79
d.	Cronbach's Alpha	80
2.	Analisis Inner Model.....	82
3.	Pengujian Hipotesis.....	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Hasil Penelitian	86
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Simpulan	97
B.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kompesasi	36
2.	Kerangka Berpikir	60
3.	Full Model Sebelum di Drop.....	89
4.	Full Model Setelah di Drop.....	90
5.	Kalkulasi Bootstrping	93
6.	Hasil Uji Hipotesis	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha khususnya perusahaan pembiayaan sangat begitu pesat dan terjadi di seluruh wilayah Negara Indonesia, bisnis ini yang cukup berkembang saat ini salah satunya adalah bisnis perusahaan pembiayaan.

Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha: Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Usaha Kartu Kredit dan atau Pembiayaan Konsumen seperti kredit mobil dll.

Berbagai kota dan provinsi di Indonesia banyak yang membuka berbagai perusahaan pembiayaan dimana mana, salah satu contohnya di kota Palembang dan kota kota lain nya, ada banyak perusahaan pembiayaan salah satunya perusahaan pembiayaan mandiri tunas finance, yaitu perusahaan terbesar kedua yang di akuisisi saham nya oleh bank mandiri sebesar 51% dan PT Tunas Ridean Tbk sebesar 49% (empat puluh sembilan persen).

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan bank yang memiliki asset terbesar di Indonesia dan didukung oleh lebih dari 1.300 jaringan kantor di dalam dan luar negeri dalam menyediakan solusi keuangan yang menyeluruh bagi nasabah perorangan maupun perusahaan.

Sedangkan PT Tunas Ridean Tbk adalah group perusahaan penyedia solusi otomotif terpadu yang terpercaya dan disegani serta merupakan group otomotif independen terbesar di Indonesia. PT Tunas Ridean Tbk saat ini memegang penjualan otomotif merek Toyota, Daihatsu, BMW, Peugeot dan sepeda motor Honda, juga termasuk penjualan mobil bekas dan penyewaan kendaraan.

Dengan dukungan kuat dan aliansi strategis antara PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan PT Tunas Ridean Tbk serta hadirnya brand baru "Mandiri Tunas Finance", akan meningkatkan kemampuan PT Mandiri Tunas Finance untuk berkompetisi serta meningkatkan performa di masa yang akan datang dan menjadi perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor yang terbaik bagi konsumen.

Sampai akhir tahun 2018, PT Mandiri Tunas Finance memberikan solusi pembiayaan yang mudah, inovatif dan kompetitif bagi konsumen untuk memiliki mobil (baru dan bekas), sepeda motor (khusus daerah tertentu), dan kendaraan niaga baik untuk perorangan maupun korporasi. PT Mandiri Tunas Finance memiliki jaringan cabang di 102 titik lokasi yang tersebar di pulau Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara Barat dan Papua.

Oleh karena itu pt mandiri tunas finance sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia diharuskan untuk memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasiterhadap produktivitas kerja karyawan di mandiri tunas

finance Palembang yang dapat berimbas pada pencapaian hasil profit yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan dengan sendirinya akan terpacu untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai karyawan .

Pemanfaatan Sumberdaya manusia di mandiri tunas finance Palembang harus dioptimalkan sehingga di tengah maraknya kompetitor yang hadir baik otomotif maupun Kompetitor non otomotif menjadi tantangan yang harus dilewati.

PT Mandiri tunas finance agar tetap bisa eksis harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dengan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil akhirnya dapat mencapai target - target yang telah ditetapkan oleh pimpinan pusat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan antusias. Penelitian yang dilakukan oleh riset,DKK (2010) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga menurut Suryadhana, menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah Kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan, seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tugas yang dikerjakannya sedangkan menurut (Ivancevich 2017) bahwa Kepemimpinan adalah sebagai

proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Menurut Ivancevich, et al, 2007). Kepemimpinan di Mandiri tunas finance Palembang mengalami perubahan di tahun 2019 yaitu dengan adanya pergantian tugas rotasi fungsi manajer.

Peneliti menduga bahwa faktor kepemimpinan sangat kuat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Mandiri tunas finance Palembang, untuk itu peneliti ingin mengetahui faktor kepemimpinan yang dibutuhkan di Mandiri tunas finance Palembang apakah gaya kepemimpinan Direktif, Gaya kepemimpinan Suportif, gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi atau Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bertugas di Mandiri tunas finance Palembang.

Indikator Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan fungsi dan tugas yang dibebarkannya. Hasil penelitian dari Kastoro menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mandiri tunas finance Palembang cukup baik memperhatikan lingkungan kerja karyawan hal ini bisa di lihat dari pemenuhan fasilitas kerja seperti computer, fasilitas ibadah, kantin, lampu penerangan di tempat kerja serta perusahaan memberikan

kesempatan yang sama untuk peningkatan karier karyawan yang memiliki kontribusi terbaik terhadap Mandiri tunas finance Palembang untuk di promosikan menjabat kedudukan yang lebih tinggi.

Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan faktor lingkungan kerja di Mandiri tunas finance Palembang apakah berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan di Mandiri tunas finance Palembang.

Salah satu tugas manajemen personalia/sumberdaya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 1994).

Adanya kompesasi bagi karyawan merupakan salah satu motivasi untuk mempengaruhi karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dilakukan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan tercapai. Kompesasi yang diberikan perusahaan banyak aragamnya, baik secara financial ataupun non financial. Menurut Wether dan Davis (1982) , *compesation is what employee receive of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personel department usually designs and administers employee compensation.*

Menurut Ivancevich (2013:298), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas tugas organisasi. Karyawan memberikan tenaganya untuk mendapatkan reward financial maupun non financial. Sementara Yorder (dalam Nasution, 1994:160) mengemukakan dengan istilah “kompesasi balas jasa”, yaitu kontraprestasi yang diberikan seseorang atau kelompok orang atas prestasi kerjanya atau jasa yang telah dikorbankan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kontraprestasi yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas tugas dan jasa yang telah di kerjakan.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992).

The Liang Gie (1988: 31), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Produktivitas Karyawan di Mandiri tunas finance Palembang di lihat dari data jumlah karyawan yang mendapatkan Reward (bagi karyawan yang berprestasi) dan data bagi karyawan yang mendapat sanksi di tahun 2019 masih lebih tinggi data karyawan yang mendapatkan sanksi atau punishment daripada karyawan yang mendapatkan reward atau bonus.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang didapatkan di obyek Penelitian yaitu Mandiri tunas finance Palembang maka peneliti mengidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala cabang sudah memberikan arahan pada karyawan, akan tetapi masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kerja yang baik.
2. Masih kurangnya proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepemimpinan kepala cabang, head setiap divisi dan staff karyawan.

3. Masih kurangnya fasilitas lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan sehingga kurang support untuk kerja secara maximal.
4. Pemberian insentif/bonus sangat berpengaruh besar terhadap kinerja/produktifitas karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar peneliti lebih terarah, fokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu peneliti memfokuskan pada pembahasan pada pengaruh kepemimpinan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mandiri tunas finance Palembang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mandiri tunas finance Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mandiri tunas finance Palembang?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mandiri tunas finance Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di mandiri tunas finance Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di mandiri tunas finance Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi kerjaberpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Mandiri tunas finance Palembang.

F. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk pengembangan keilmuan bidang ilmu Manajemen pada studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang khususnya pada mata kuliah yang didalamnya membahas tentang proses perumusan kebijakan serta Sumberdaya Manusia, seperti Mata kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia, Entrepreneurship, Metodologi Penelitian .

2. Secara Praktis :

a. Bagi Peneliti :

Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat melatih penulis untuk berfikir secara analisis dan dinamis dalam berfikir, bertindak, dan menentukan strategi dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang dipimpinnya.

b. Bagi Perusahaan Mandiri tunas finance Palembang

Penelitian ini memberikan masukan kepada Mandiri tunas finance Palembang untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Mandiri tunas finance Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

1. Richard 2003 *Manajemen* Jakarta : Erlangga
2. Abraham H. Maslow (2013) *Motivasi dan kepribadian (Teori Motivasi dengan pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)* PT PBP. Jakarta .
3. Abraham Maslow, (2013), dalam fahmi *Teori Hirarki Motivasi*.
<http://rajapresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>. (diakses 15 oktober 2016)
4. Aldefer, CP (1969). *An Empirical Test Of a New Theory of Human Needs Organizational Behavior and Human Performance*
5. Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1967.
6. Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
7. Hersey, Paul & Blanchard, K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Airlangga.
8. Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
9. Mc. Clelland, Atkinson, Clark & Lowell. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Halsted Press.
10. McCall, M. and Lombardo, M., 1983. Off the track: *Why and how successful executives get derailed*, Greenboro, NC: Centre for Creative Leadership.
11. Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya* : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
12. Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
13. Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
14. Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

15. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
16. Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
17. T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
18. Thomas Carlyle dalam bukunya yang berjudul ” *On Heroes, Heroworship, and Heroic History*
19. Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., Organisasi dan Motivasi,(Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
20. Jurnal tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
<https://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan.html>
http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
http://eprints.upnjatim.ac.id/7141/1/9_Budiono.pdf
<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>
<https://www.dropbox.com/s/fks3v06j3h8dio9/jpmanajemendd140280.pdf?dl=0>
<https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html>
<https://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>.
21. Jurnal tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
http://digilib.uin-suka.ac.id/23263/1/10660021_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf>
22. Tinjauan tesis yang relavan dengan judul
http://eprints.dinus.ac.id/17616/1/jurnal_14939.pdf
<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>
<http://eprints.walisongo.ac.id/5471/1/112411133.pdf>
http://eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf

