

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PADA  
DITJEN PEMBINAAN PENGAWASAN  
KETENAGAKERJAAN DAN K3 KEMNAKER RI**

**TESIS**

Oleh:

**SUPRIYADI  
201720152001**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI

Nama Mahasiswa : Supriyadi

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720152001

Program Studi/Program : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi

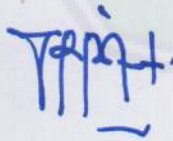
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 24 Januari 2020

Jakarta, 24 Januari 2020

MENYETUJUI:

Pembimbing I



Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.K., M.M.  
NID : 0323036401

Pembimbing II



Drs. Soehardi, MBA., Ph.D.  
NID : 0311096604

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI

Nama Mahasiswa : Supriyadi

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720152001

Program Studi/Program : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 24 Januari 2020

Jakarta, 24 Januari 2020

Mengesahkan

Ketua Tim Penguji : Dr. Sugeng Suroso, SE., MM  
NIDN: 0316066201

Penguji I : Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.K., M.M  
NIDN: 0323036401

Penguji II : Dr. Dhian Tyas Untari, S.E., M.M  
NIDN : 0309048102

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dr. Dhian Tyas Untari, S.E., M.M  
NIDN: 0309048102

Dekan

Fakultas Ekonomi

Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP  
NIDN: 0318107101

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

**“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI.”**

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 24 Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Supriyadi

NPM: 201720152001

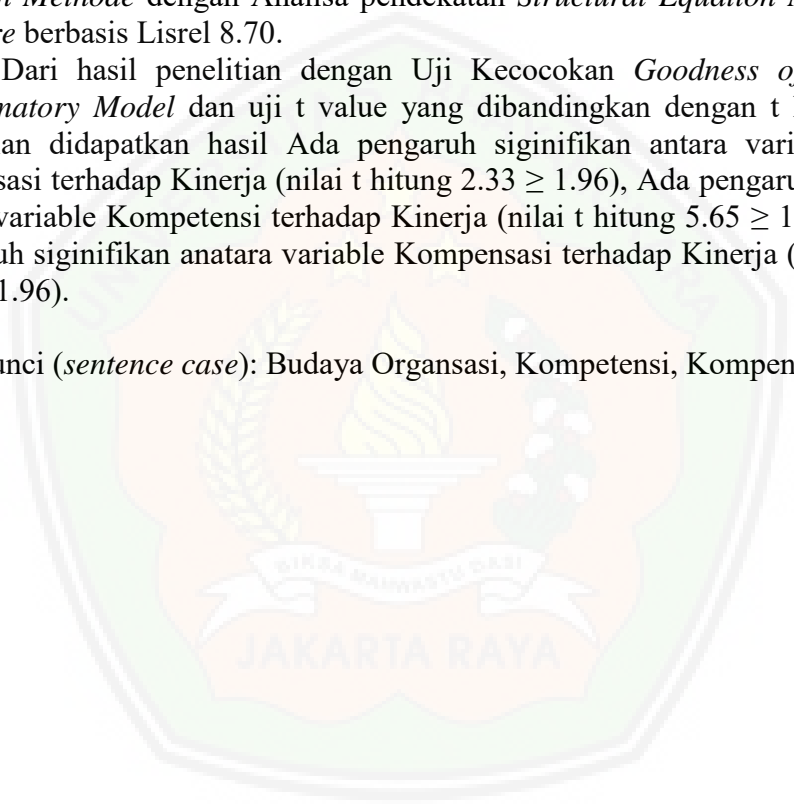
## ABSTRAK

**Supriyadi, 201720152001.** “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI.”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI dan sample yang digunakan adalah sampling jenuh berjumlah 147 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah *Kuantitatif Reseach Methode* dengan Analisa pendekatan *Structural Equation Model (SEM) software* berbasis Lisrel 8.70.

Dari hasil penelitian dengan Uji Kecocokan *Goodness of Fit (GOF) Confirmatory Model* dan uji t value yang dibandingkan dengan t hitung. Hasil pengujian didapatkan hasil Ada pengaruh signifikan antara variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja (nilai t hitung  $2.33 \geq 1.96$ ), Ada pengaruh signifikan antara variable Kompetensi terhadap Kinerja (nilai t hitung  $5.65 \geq 1.96$ ) dan Ada pengaruh signifikan anantara variable Kompensasi terhadap Kinerja (nilai t hitung  $5.00 \geq 1.96$ ).

Kata kunci (*sentence case*): Budaya Organsasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja.



## ABSTRACT

**Supriyadi, 201720152001. *The Effect Organizational Culture, Competence, Compensation on the Performance of Labor Inspectors in the Directorate General of Manpower and Labor Supervision Development Coordination of the Indonesian Ministry of Manpower.***

*This research was conducted to gain a more complete understanding of the Effect of Organizational Culture, Competence, Compensation on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection and K3 of the Republic of Indonesia Ministry of Manpower. Based on the initial hypothesis that this study consists of four variables namely Organizational Culture, Competence, Compensation and Performance. This study went through various stages of testing to determine the appropriateness of the indicators on each variable so that the form of an analytical model that was relevant to the formulation of the problem raised at the early stages of the study could be obtained.*

*The method used is the Lisrel-based Structural Equation Model (SEM) approach. From the results of testing with the hypothesis in t value the results of this study are Organizational Culture has a significant and significant relationship to the Performance of Labor Inspectors. Competence has a significant and significant relationship to the Performance of Labor Inspectors. Compensation has a significant and significant relationship to the Performance of Labor Inspectors. Organizational Culture has a significant and significant relationship to the Competency of Labor Inspectors.*

*Keywords (sentence case): Organizational Culture, Competence, Compensation and Performance.*

## Kata Pengantar

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, karena atas Rahmat dan Karunia-Nya, Proposal thesis **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI Tahun 2019** dapat penulis selesaikan.

Tesis ini ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas pendidikan program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Tahun Ajaran 2018/2019.

Dalam menyelesaikan Proposal thesis ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu tak lupa penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr.H. Bambang Karsono, Drs, SH, MM, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Dhian Tyas Untari, S.E., M.M. selaku Kaprodi atas bimbingan, arahan dan memacu kami untuk segera menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.K., M.M. , sebagai Pembimbing I yang telah memberikan masukan tata cara penulisan dan wawasan etika penelitian;
5. Bapak Drs. Soehardi, MBA., Ph.D, sebagai pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini;
6. Bapak Brigjen Pol. Drs. M. Iswandi Hari, S.H., M.Si, selaku Direktur Bina Penegakan Hukum Ketenagakerjaan yang telah memberikan izin melanjutkan Pendidikan dan dukungan moril;
7. dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Selanjutnya semoga kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman mendapat ganjaran dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa proposal thesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga proposal ini mendapatkan masukan yang bermanfaat bagi penulis dan semua yang membacanya.

Bekasi, Januari 2020

Penulis

## Daftar Isi

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Daftar Tabel .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.7. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Budaya Organisasi .....	9
2.1.1 Pengertian Budaya organisasi .....	9
2.1.2 Fungsi dan ciri-ciri dimensi Budaya Organisasi.....	11
2.1.3 Penerapan Budaya Organisasi pada Ditjen Binwasnaker dan K3 .....	14
2.2. Kompetensi .....	
2.2.1. Pengertian Kompetensi .....	17
2.2.2. Pengembangan konsep dan model kompetensi .....	18
2.2.3. Indikator dimensi kompetensi .....	20
2.2.4. Kompetensi Teknis Pengawas Ketenagakerjaan .....	22
2.3. Kompensasi .....	24
2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	24
2.2.2. Bentuk kompensasi dan indicator dimensi kompensasi... ..	26
2.2.3. Kompenasai yang diterima Pengawas Ketenagakerjaan ..	30
2.4. Kinerja .....	32
2.4.1. Pengertian kinerja .....	32
2.4.2. Faktor yang mempengaruhi kinerka dan indicator dimensi kinerja .....	35
2.5. Hasil penelitian terdahulu .....	40
2.6. Kerangka berpikir .....	47
2.7. Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan waktu Penelitian .....	51
3.2. Metode dan desain penelitian .....	51
3.2.1. Metode Penelitian .....	51
3.2.2. Desain Penelitian .....	56



3.3. Populasi dan Sampel penelitian .....	52
3.4. Teknik Pengumpulan data .....	53
3.5. Operasional variable Penelitian .....	54
3.5.1 Instrumen Penelitian .....	54
3.6. Teknik analisis data .....	58
3.6.1. Uji Kecocokan .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Karakteristik Responden .....	63
4.4.1. Responden berdasarkan jenis kelamin .....	63
4.4.2. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir .....	64
4.4.3. Responden berdasarkan unit kerja .....	65
4.2. Uji data statistic deskriptif .....	66
4.3. Analisa hasil uji dengan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) ...	67
4.3.1. Uji model pengukuran, uji kecocokan, uji validitas dan uji realibilita.....	68
4.4. Uji <i>confirmatory</i> .....	79
4.5. Uji kecocokan model structural hipotesis penelitian .....	81
4.6. Pembahasan .....	82
4.6.1. Budaya organisasi terhadap kinerja .....	82
4.6.2. Kompetensi yerhadap kinerja .....	85
4.6.3. Kompensasi yerhadap kinerja .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
4.1. Kesimpulan .....	90
4.2. Saran .....	91
Daftar Pustaka .....	93
Lampiran	

## DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>Halaman</i>
Tabel 1. Rekapitulasi pelanggaran dan realisasi pemeriksaan ketenagakerjaan kepada perusahaan ..	2
Tabel 2.1. Tunjangan Kinerja pegawai dilingkungan Kemnaker .....	31
Tabel 2.2. Tunjangan bantuan transportasi perjalanan dinas pegawai .....	32
Tabel 2.5. Penelitian terdahulu .....	41
Tabel 3.1. Skala Guttman.....	53
Tabel 3.2. Definisi operasional instrument Budaya Organisasi .....	54
Tabel 3.3. Definisi operasional instrument Kompetensi .....	56
Tabel 3.3. Definisi operasional instrument Kompensasi.....	57
Tabel 3.5. Definisi operasional instrument Kinerja.....	58
Tabel 3.6. Perbandingan ukuran kecocokan Goodness of Fit (GOF) absolute ..	60
Tabel 4.1. Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	63
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	64
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan Unit kerja.....	65
Tabel 4.4. Analisis deskriptif .....	66
Tabel 4.5. Uji kecocokan model variable laten penelitian .....	67
Tabel 4.6. Hasil uji GOF, validitas, Reliabilitas variable laten Budaya Organisasi.....	70
Tabel 4.7. Hasil uji GOF, validitas, Reliabilitas variable laten Kompetensi....	73
Tabel 4.8. Hasil uji GOF, validitas, Reliabilitas variable laten Kompensasi....	75
Tabel 4.9. Hasil uji GOF, validitas, Reliabilitas variable laten Kinerja.....	78
Tabel 4.10. Hasil uji Kecocokan GOF Confirmatory Model .....	80
Tabel 4.11. Hasil Uji model structural T Value .....	82

## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar</i>	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1.1 Bagaiman budaya organisasi terbangun .....	13
Gambar 2.2.3. Konsep kompetensi .....	25
Gambar 2.4. Kerangka Berpikir .....	50
Gambar 3.1. Model Desain penelitian .....	57
Gambar 4.1. Grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	63
Gambar 4.2. Grafik karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	64
Gambar 4.3. Grafik karakteristik responden berdasarkan unit kerja .....	65
Gambar 4.4. Hasil uji model pengukuran variable laten Budaya Organisasi sampel 20 orang .....	67
Gambar 4.5. Hasil uji model pengukuran variable laten Budaya Organisasi sampel 147 orang .....	68
Gambar 4.6. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompetensi sampel 20 orang .....	69
Gambar 4.7. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompetensi sampel 147 orang .....	70
Gambar 4.8. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompensasi sampel 20 orang .....	70
Gambar 4.9. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompensasi sampel 147 orang .....	72
Gambar 4.10. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompensasi sampel 20 orang .....	74
Gambar 4.11. Hasil uji model pengukuran variable laten Kompensasi sampel 147 orang .....	76
Gambar 4.12. Hasil uji Confirmatory model .....	78
Gambar 4.13. Hasil uji Model Struktural standar koefisien.....	80
Gambar 4.14. Uji model struktural T Value .....	82