



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA INSTRUKTUR SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR INSTRUKTUR
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN LUAR NEGERI
CEVEST BEKASI**

TESIS

**PARSAORAN MARULI TUA
1210921072**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
2017**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA INSTRUKTUR SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR INSTRUKTUR
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN LUAR NEGERI
CEVEST BEKASI**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PARSAORAN MARULI TUA
1210921072**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Parsaoran Maruli Tua

NRP : 1210921072

Tanggal : Januari 2017

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2017

Yang menyatakan,



Parsaoran Maruli Tua

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Parsaoran Maruli Tua

NRP : 1210921072

Program Studi : Magister Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Instruktur serta Implikasinya terhadap Pengembangan Karir Instruktur Pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesisnya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Januari 2017

Yang menyatakan


Parsaoran Maruli Tua

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Parsaoran Maruli Tua

NRP : 1210921072


Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Instruktur serta Implikasinya terhadap Pengembangan Karir Instruktur Pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.




Prof. Dr. Djumarno, S.E, MBA
Ketua Penguji



Dr. H.M. Aris Munandar, MPA
Pembimbing I



Dr. Prasetyo Hadi, S.E., M.M., CFMP
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Sc
Pembimbing II



Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Kajur Manajemen

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : Januari 2017

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA INSTRUKTUR SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR INSTRUKTUR
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN LUAR NEGERI
CEVEST BEKASI**

Parsaoran Maruli Tua

Abstrak

Pengembangan kinerja instruktur harus beranjak dari kualifikasi minimum yang dimilikinya dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pelatihan dan pendidikan nasional. Instruktur diberi kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, kompetensi dan kinerja instruktur terhadap pengembangan karir instruktur di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri Cevest Bekasi.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Jalur, dengan program software SPSS dan Lisrel. Adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai sampel penelitian. Jumlah seluruh instruktur Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri Cevest sebesar 128 orang.

Berdasarkan hasil analisis, maka simpulan dalam penelitian ini adalah : kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja instruktur, kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja instruktur, kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur, kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur, kinerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur.

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : untuk meningkatkan kompensasi, harus dibuat menarik dan dapat menjaga serta mempertahankan kinerja instruktur. Untuk meningkatkan kompetensi instruktur ditingkatkan dengan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Untuk meningkatkan kinerja instruktur dengan meningkatkan kompetensinya agar mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kinerja, Pengembangan Karir Instruktur

EFFECT OF COMPENSATION AND COMPETENCE TO PERFORMANCE AND IMPLICATIONS FOR CAREER DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS ON CENTER FOR DEVELOPMENT OF FOREIGN CEVEST BEKASI

Parsaoran Maruli Tua

Abstract

Development of instructor performance must be moved from its minimum qualification and certification in accordance with the level of authority to teach, physically and mentally healthy, and have the ability to realize the goal of training and national education. Instructors are given the opportunity to use the facilities, infrastructure and educational facilities to support the execution of their duties. The purpose of this study was to determine whether there was an effect of compensation, competence and performance of the instructors on the career development instructor at the Center for Overseas Development Training Cevest Bekasi.

The analysis technique used in this research is to use Path Analysis with SPSS and Lisrel. The sampling technique used in this study population as a whole as the study sample. The total number of instructors the Center for Overseas Development Training Cevest of 128 people.

Based on the analysis, the conclusions of this research are : compensation influence directly and significantly to the performance of instructors, competency influence directly and significantly to the instructor performance, compensation influence directly and significantly related to career development instructor, competence influential directly and significantly related to career development instructor, performance positively influence, direct and significant impact on career development instructor.

Suggestions can be submitted in this study are: to increase the compensation, should be made attractive and can maintain and sustain the performance of instructors. To improve the competence of instructors improved with training appropriate to the field. To enhance instructor performance by improving the competence to be able to carry out their duties in accordance with the objectives to be achieved, able to work professionally in accordance with the duties and obligations.

Keywords : Compensation, Competence, Performance, Career Development Instructor

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji serta syukur kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul: ***“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Instruktur serta Implikasinya terhadap Pengembangan Karir Instruktur Pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi”***. Penyusunan tesis ini guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Strata Dua (S2) Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

Keberhasilan penyusunan tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan arahan, dorongan semangat dan dukungan baik moril maupun materil serta petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada : Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Siradj, M.Sc Eng, Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta atas segala fasilitas yang diberikan selama mengikuti kegiatan belajar di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Dr. Prasetyo Hadi, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Dr. H. M.Aris Munandar, MPA selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan, bimbingan, semangat serta arahan kepada penulis. Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, MSc selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan membagi ilmu serta bimbingan dan arahnya. Rekan-rekan satu angkatan MM UPN angkatan yang telah banyak memberikan motivasi untuk dapat terselesainya penelitian ini. Orang tua dan Isteri tercinta yang telah memberikan semangat kepada penulis. Semoga Tuhan YME senantiasa memberikan berkat dan cinta-Nya yang berlimpah bagi beliau-beliau yang tersebut di atas.

Sangat disadari dalam tesis ini terdapat banyak kekurangan oleh karena itu semua saran dan kritik penulis terima dengan lapang dada demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2017
Penulis

Parsaoran Maruli Tua

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Pembatasan Masalah.....	6
I.3 Perumusan Masalah	7
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
II.1 Hasil-Hasil Penelitian yang Relevan	9
II.2 Kajian Teori	16
II.3 Model Penelitian.....	43
II.4 Rumusan Hipotesis.....	48
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	49
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
III.2 Desain Penelitian.....	49
III.3 Populasi dan Sampel.....	49
III.4 Instrumen Penelitian.....	51
III.5 Teknik Pengumpulan Data	63
III.6 Teknik Analisis Data.....	65
III.7 Hipotesis Statistik.....	69
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
IV.1 Deskripsi Data	70
IV.2 Pengujian Persyaratan Analisis	83
IV.3 Pengujian Hipotesis.....	94
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	102

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAN DAN SARAN.....	112
V.1 Simpulan.....	112
V.2 Implikasi Manajerial.....	112
V.3 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117
RIWAYAT HIDUP.....	119
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Penelitian yang Relevan.....	15
Tabel 2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	50
Tabel 3	Kisi-kisi Pengembangan karir.....	51
Tabel 4	Nilai r Hitung Variabel Pengembangan karir (Y) Putaran 1.....	52
Tabel 5	Nilai r Hitung Variabel Pengembangan karir (Y) Putaran Ke 2.....	53
Tabel 6	Pengujian Reliabilitas.....	54
Tabel 7	Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi.....	54
Tabel 8	Nilai r Hitung Variabel Kompensasi (X ₁) Putaran 1.....	55
Tabel 9	Nilai r Hitung Variabel Kompensasi (X ₁) Putaran 2.....	56
Tabel 10	Pengujian Reliabilitas.....	57
Tabel 11	Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi.....	58
Tabel 12	Nilai r Hitung Variabel Kompetensi (X ₂) Putaran 1.....	59
Tabel 13	Nilai r Hitung Variabel Kompetensi (X ₂) Putaran 2.....	59
Tabel 14	Pengujian Reliabilitas.....	60
Tabel 15	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	61
Tabel 16	Nilai r Hitung Variabel Kinerja (X ₃) Putaran 1.....	62
Tabel 17	Nilai r Hitung Variabel Kinerja (X ₃) Putaran 2.....	62
Tabel 18	Pengujian Reliabilitas.....	63
Tabel 19	Skala Likert.....	64
Tabel 20	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan karir.....	71
Tabel 21	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi.....	72
Tabel 22	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi.....	74
Tabel 23	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	75
Tabel 24	Deskripsi Variabel Pengembangan karir (Y).....	77
Tabel 25	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir (Y).....	78
Tabel 26	Deskripsi Variabel Kompensasi (X ₁).....	79
Tabel 27	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	79
Tabel 28	Deskripsi Variabel Kompetensi (X ₂).....	80
Tabel 29	Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	81
Tabel 30	Deskripsi Variabel Kinerja (X ₃).....	82
Tabel 31	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	82
Tabel 32	Kolmogorov-Smirnov.....	87
Tabel 33	Nilai Durbin Watson Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	90
Tabel 34	Nilai Durbin Watson Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	91

Tabel 35	Nilai Durbin Watson Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan karir.....	91
Tabel 36	Nilai Durbin Watson Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan karir.....	91
Tabel 37	Nilai Durbin Watson Kinerja Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan karir.....	91
Tabel 38	Hasil Uji Linieritas.....	93
Tabel 39	<i>Collinearity Statistics</i> Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	94
Tabel 40	Evaluasi <i>Goodness Of Fit</i>	95
Tabel 41	Persamaan Struktural.....	96
Tabel 42	Hasil Analisis Jalur (<i>Estimated Coefficient</i>).....	97
Tabel 43	Hasil Analisis Jalur (Nilai t hitung).....	98
Tabel 44	Hasil Analisis Jalur (<i>Standart Coefficient</i>).....	101
Tabel 45	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	Model Penelitian.....	47
Gambar	2	Pie Chart Pengembangan Karir.....	72
Gambar	3	Pie Chart Kompensasi.....	73
Gambar	4	Pie Chart Kompetensi.....	75
Gambar	5	Pie Chart Kinerja.....	76
Gambar	6	Histogram Variabel Pengembangan Karir.....	78
Gambar	7	Histogram Variabel Kompensasi.....	80
Gambar	8	Histogram Variabel Kompetensi.....	81
Gambar	9	Histogram Variabel Kinerja.....	83
Gambar	10	Grafik P-P Plot Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	84
Gambar	11	Grafik P-P Plot Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	84
Gambar	12	Grafik P-P Plot Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	85
Gambar	13	Grafik P-P Plot Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	85
Gambar	14	Grafik P-P Plot Variabel Kinerja Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	86
Gambar	15	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	88
Gambar	16	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	88
Gambar	17	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	89
Gambar	18	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	89
Gambar	19	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kinerja Berpengaruh Langsung Terhadap Pengembangan Karir.....	90
Gambar	20	Diagram Durbin Watson.....	92
Gambar	21	<i>Estimates Coefficient</i>	97
Gambar	22	Uji t Model Struktural.....	98
Gambar	23	<i>Standard Coefficien</i>	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran	2	Skor Jawaban 30 Responden.....	138
Lampiran	3	Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden.....	142
Lampiran	4	Skor Jawaban 98 Responden.....	150
Lampiran	5	Uji Validitas dan Reliabilitas 98 Responden.....	162
Lampiran	6	Data Analisa Jalur.....	166
Lampiran	7	Rerata dan Prosentase Jawaban Responden.....	169
Lampiran	8	Statistik dan Distribusi Frekuensi.....	173
Lampiran	9	Persentase Per Indikator.....	178
Lampiran	10	Uji Persyaratan Analisis.....	180
Lampiran	11	Hasil Path Analisis.....	189
Lampiran	12	Tabel – Tabel Statistik.....	193