

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

**Supriyadi<sup>1</sup>; Tri Widyastuti<sup>2</sup>; Soehardi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya<sup>123</sup>

akusupri@gmail.com<sup>1</sup>; triewidhiastuti@yahoo.com<sup>2</sup>; soehardi@dsn.ubharajaya.ac.id<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

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, ada pengaruh signifikan antara variable Kompetensi terhadap Kinerja dan Ada pengaruh signifikan anantara variable Kompensasi terhadap Kinerja.

**Kata kunci:** Budaya Organsasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND  
COMPENSATION TOWARDS PERFORMANCE OF MANPOWER  
SUPERVISION IN THE MINISTRY OF MANAGEMENT SUPERVISION OF  
MANPOWER AND K3 AT THE MINISTRY OF MANPOWER OF THE  
REPUBLIC OF INDONESIA*

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Competence and Compensation on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection and K3 at the Indonesian Ministry of Manpower. The population in this study were all the Republic of Indonesia Manpower Supervisors and the sample used was saturated sampling totaling 147 people. The research method used is the Quantitative Reseach Method with Structural Equation Model (SEM) software approach analysis based on Lisrel 8.70. From the results of research with the Goodness of Fit (GOF) Confirmatory Model Match Test and the t value test compared with t count. The test results showed that there was a significant*

*influence between Organizational Culture variables on Performance, There was a significant influence between the Competency variables on Performance and There was a significant influence between the Compensation variable Performance.*

*Keywords: Organizational Culture, Competence, Compensation and Performance*

*Diterima: 16 Maret 2020; Direvisi: 31 Maret 2020; Diterbitkan: 30 April 2020*

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia berupaya memberikan perlindungan norma ketenagakerjaan bagi pekerja di segala sektor industri dengan mengeluarkan regulasi atau peraturan yaitu Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dipertegas lagi oleh pasal 176 dan 177 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Ditjen Binwasnaker dan K3 adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker & K3) adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Fungsional pengawas ketenagakerjaan yang bertugas melakukan pengawasan penerapan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengawas ketenagakerjaan tersebut antara lain sebagai berikut kurangnya optimalnya sistem kerja pengawasan ketenagakerjaan dan kurangnya implementasi sistem kerjasama yang berorientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan pemeriksaan pelanggaran di perusahaan diorganisasikan secara tim. Hal tersebut diatas, mengakibatkan lambatnya menindaklanjuti setiap pengaduan kecelakaan kerja atau unjuk rasa buruh/pekerja di perusahaan dan lambatnya kehadiran pengawas

ketenagakerjaan di tempat kejadian perkara (TKP) saat berlangsungnya unjuk rasa, kecelakaan kerja dan penyelesaian kasus.

Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi Ditjen Binwasnaker dan K3 dalam mendorong profesionalisme sebagai unit kerja yang berkemampuan peningkatan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan dan penegak hukum terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, maka seorang pengawas Ketenagakerjaan selain wajib memiliki kompetensi teknis pemeriksaan terhadap bidang 28 obyek pengawasan teknis norma ketenagakerjaan namun juga dituntut memiliki kompetensi Integritas, kemandirian dan *imparsialitas*.

Namun, karena setiap pemeriksaan harus dilakukan secara teliti dan cermat agar keterangan penyebab pelanggaran didapat secara utuh, maka dibutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Hal ini yang dirasakan oleh pengawas ketenagakerjaan menjadi kendala Karen atunjangan perjalanan dinas yang didapat tidak sesuai dengan kondisi di lapangan.

Sehingga kompensasi yang adil dan sesuai juga sangat berarti penting bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan aktivitas, karena hal ini akan menentukan secara langsung maupun tidak langsung dalam mewujudkan kinerja yang akan dicapai. Menurut Wibowo (2012), mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima

pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam organisasi, dalam kompensasi ada sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibangun dan dijaga, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2013), bahwa bagaimana budaya organisasi didirikan dan dipertahankan. Budaya asli berasal dari filosofi pendiri dan kuat, akan mempengaruhi kriteria perekrutan ketika perusahaan tumbuh. Tindakan manajer puncak mengatur hal umum, termasuk perilaku yang dapat diterima dan apa yang tidak. Cara mensosialisasikan kepada karyawan akan tergantung pada 1). tingkat keberhasilan yang ingin dicapai dengan mencocokkan antara nilai-nilai karyawan baru dan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi; 2) preferensi manajemen puncak untuk metode sosialisasi.

Sudarmanto dalam bukunya “Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM (2018)” mengemukakan bahwa: “Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain”. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik atau ciri-ciri utama yang di hargai oleh organisasi itu.

Menurut Sapada, dkk (2018), menyatakan bahwa deskripsi variable Budaya organisasi adalah filosofi normatif yang mengakar kuat dalam memajukan organisasi pemerintah. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah **Kesadaran diri, Agresivitas, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim.**

### Kompetensi

Menurut Chouhan & Srivastava (2014) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, dan karakteristik pribadi untuk berhasil melakukan tugas kerja kritis, fungsi tertentu, atau beroperasi dalam peran atau posisi tertentu”. Dalam Wongnaa & Boachie (2018), mengutip bahwa kompetensi sebagai "kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan sukses atau efisien" atau "kemampuan yang terbukti dalam bidang subjek tertentu sebagai hasil dari jumlah pengetahuan yang dimiliki yang dapat dinilai". Asep dan Yun Yun (2018), mengutip bahwa “karyawan yang kompeten dalam organisasi berkinerja tinggi memiliki keterampilan, kompetensi, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengekspresikan ide-ide mereka. Mereka akan unggul dan tampil maksimal jika mereka ditawarkan lingkungan yang menguntungkan”.

Dalam penelitian Vikram Singh Chouhan & Sandeep Srivastava (2014) bahwa terdapat 5 (lima) type karakteristik kompetensi, yaitu: motif-Motif adalah emosi, keinginan, Ciri-Ciri sifat mengacu pada karakteristik fisik dan respons yang konsisten, Konsep diri dan nilai-Ini mengacu pada sikap seseorang terhadap nilai-nilai dan citra diri, Pengetahuan, Keterampilan umum dan Keterampilan khusus yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu.

Dalam Y. Prakash, et. al (2015) bahwa penilitain yang diharapkan untuk mengetahui peningkatan standar kompetensi staf pengawas ketenagakerjaan termasuk pengetahuan dan keterampilan, alat teknis, pertukaran informasi melalui *e-governance* dan sistem manajemen kinerja untuk memfasilitasi peningkatan berkelanjutan dalam pencapaian kelembagaan dan individu. Atas dasar pemetaan risiko terhadap kondisi kerja, pengetahuan dan keterampilan pengusaha dan pekerja di tempat kerja, kampanye dan layanan konsultasi dan strategi inspeksi dirancang dan diimplementasikan pada perusahaan-perusahaan tertentu untuk

meningkatkan kepatuhan di tempat kerja melalui inspeksi ketenagakerjaan.

## Kompensasi

Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam organisasi, dalam kompensasi ada sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.

Menurut Snell (2013), menyatakan bahwa Kompensasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu kompensasi langsung mencakup upah dan gaji karyawan, insentif, bonus, dan komisi, kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak manfaat yang diberikan oleh pemberi kerja, dan kompensasi non keuangan/non finansial meliputi program pengakuan karyawan, pekerjaan yang memberi penghargaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi.

Zulkarnaen dan Herlina (2018) mengutip Hasibuan (2013), bahwa menyatakan bahwa kompensasi adalah semua penghasilan karyawan dalam bentuk uang dan barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan untuk semua pekerjaan yang diberikan. Kompensasi adalah segalanya yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi untuk layanan yang mereka berikan. Dalam penelitian ini variable kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan dari mereka kontribusi dan layanan kepada perusahaan (dengan indikator: gaji, tunjangan, bonus, kesehatan asuransi, pujian atas prestasi kerja, penghargaan atas prestasi).

## Kinerja

Menurut Armstrong (2012) bahwa “Kinerja yang baik dari karyawan suatu organisasi mengarah pada kinerja organisasi yang baik yang pada akhirnya membuat organisasi lebih sukses dan efektif serta sebaliknya. Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja

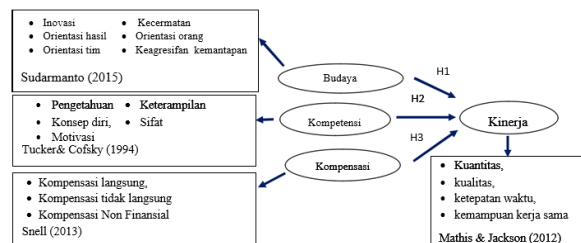
seseorang dalam melaksanakan tugas kewajibannya dengan indicator 1) Kualitas; 2) Efisiensi; 3)Efektivitas

Nizamuddin, et.al, (2018), meneruskan kinerja merupakan hasil kerja yang diproduksi oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selanjutnya Wibowo (2012) mengatakan Kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses tentang kerja berlangsung selama mencapai pekerjaan. Namun, karya itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Dengan demikian sasaran yang efektif kinerja itu harus dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batas waktu tertentu, yang menurut Wibowo, dalam Ma'rif Abdullah (2014) disebutnya dengan akronim SMART, yang merupakan singkatan dari *Specific* artinya dinyatakan dengan jelas, singkat dan mudah di mengerti. *Measurable*, artinya dapat diukur dan dikuantifikasi. *Attainable*, artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau. *Result oriented*, artinya fokus pada hasil yang ingin dicapai. *Time bound*, artinya dalam batas waktu yang ditentukan dan dapat dilacak, dimonitor progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: *Budaya organisasi* berpengaruh terhadap *Kinerja*
- H2: *Kompensasi* berpengaruh terhadap *Kinerja*
- H3: *Kompensasi* berpengaruh terhadap *Kinerja*

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga pengambilan data primer sampel dilakukan dengan metode sensus. Sampel dalam penelitian adalah seluruh Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI sebanyak 147 orang. Penelitian ini juga melakukan pretest terhadap 20 orang sampel dengan tujuan menguji kevaliditas kuesioner yang digunakan.

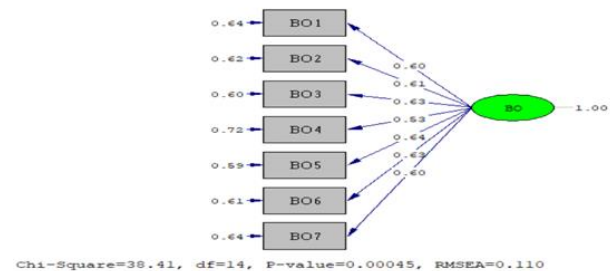
Hasil data lapangan diproses dengan perangkat lunak Lisrel. Proses ini dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu: (1) Uji model pengukuran yang meliputi Uji Goodness of Fit, uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji fit dapat dilihat pada tabel Goodness of Fit Index (GOFI) di mana ada 9 indikator untuk menunjukkan kecocokan yang baik (RMSEA, NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, RMR terstandarisasi, GFI dan AGFI). Untuk kecocokan di atas, keduanya (Fit Sempurna) mengandung derajat kebebasan = 0, fungsi fit minimum chi - square = 0. Untuk uji validitas dapat dilihat dari nilai Standardized Loading Factor (SLF) > 0,50, dan uji reliabilitas dikatakan menjadi baik jika nilai Construct Reliability (CR) > 0,70, dan Variance Extract (VE) > 0,50. Untuk selanjutnya, (2) Uji Analisis Faktor Konfirmatori (CFA), yang menguji semua variabel laten yang diproses dan disederhanakan dengan menghitung Laten Variable Score (LVS) dan yang terakhir adalah (3) Uji model struktural (uji hipotesis), uji hipotesis penelitian, jika skor t nilai absolut > 1,96, maka hipotesis diterima, sedangkan

jika tidak ditolak. Untuk koefisien standar Nilai pada uji model struktural, itu menunjukkan kekuatan pengaruh antara dua variabel laten (Wijanto, 2008).

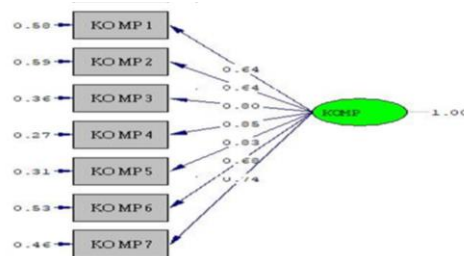
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden laki-laki berjumlah 89 orang (60,3%) dan responden wanita berjumlah 58 orang (39,7%). Latar belakang pendidikan S1 yang paling banyak dalam sampel penelitian yaitu sebanyak 91 orang (62,1%). Sementara itu Latar belakang pendidikan S2 sebanyak 56 orang (37,9%). hasil distribusi responden berdasarkan kuesioner adalah sebagai berikut Dit. PNKJ sejumlah 10 orang (6,9%), Dit. PNK3 sejumlah 23 orang (15,5%), Dit. PNKPA sejumlah 18 orang (12,1%), Dit. BPHK sejumlah 66 orang (44,8%) dan Set Ditjen Binwasnaker sejumlah 30 orang (30,7%).

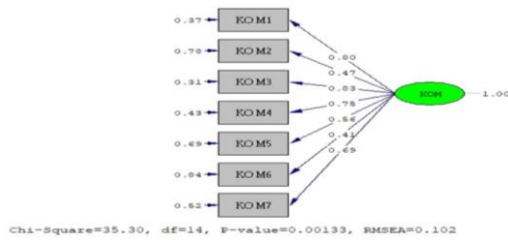
Berdasarkan uji validitas dapat dilihat budaya organisasi, kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *Standardized Loading Factor (SLF) ≥ 0,50*, artinya variable teramati valid dan *SLF ≤ 0,50* artinya variable teramati tidak valid serta *Construct Reliability (CR ≥ 0,70)*, artinya reliabel dan *CR ≤ 0,70* artinya tidak reliabel.



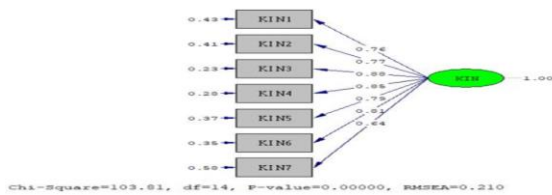
Gambar 2. Hasil Uji Validitas Model Pengukuran Variabel Laten Budaya Organisasi



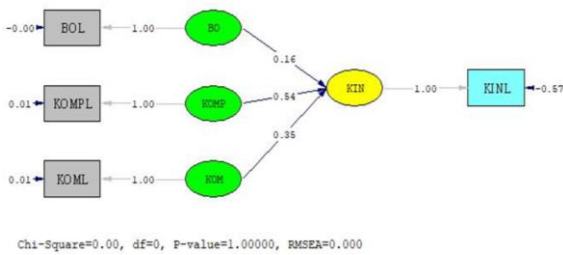
Gambar 3. Hasil Uji Validitas Model Pengukuran Variabel Laten Kompetensi



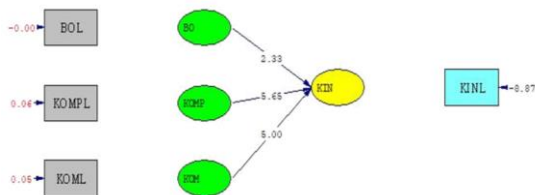
Gambar 4. Hasil Uji Validitas Model Pengukuran Variabel Laten Kompensasi



Gambar 5. Hasil Uji Validitas Model Pengukuran Variabel Laten Kinerja



Gambar 6. Uji Model Struktural Standar Koefisien



Gambar 7. Uji Model Struktural T Value

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis H1 diterima karena  $t$ -value 2.33 (tingkat keyakinan 95%)  $\geq 1,96$  yang berarti terdapat pengaruh antara variable Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut, peneliti menganalisis terdapatnya pengaruh positif di antara kedua variabel laten tersebut. Semakin

baik (tinggi) penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *Budaya Organisasi* dengan *Kinerja*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyana, I. G. S., Jati, I. K. (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji, Destu H., Nugraheni, Rini. (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Dari hasil temuan penelitian dan data penelitian terdahulu serta beberapa teori yang mendukung peneliti menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi terbukti mempengaruhi Kinerja kerja di dalam responden Pengawas Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Hipotesis H2 diterima karena  $t$ -value yaitu 5.65 (tingkat keyakinan 95%)  $\geq 1,96$ . Penerimaan H2 berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut, peneliti menganalisis terdapatnya pengaruh positif di antara kedua variabel laten tersebut, untuk konsep diri secara social dan pengetahuan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Y. Prakash, (2015), menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas ketenagakerjaan. Serta, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suliyantini L., Kusmuriyanto, (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sistem kontrol internal. Sehingga dari hasil temuan penelitian dan data penelitian terdahulu serta beberapa teori yang mendukung peneliti menyimpulkan bahwa Kompetensi terbukti tidak mempengaruhi Kinerja kerja di dalam responden Pengawas Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Hipotesis H3 diterima karena *t-value* yaitu 5.00 (tingkat keyakinan 95%)  $\geq 1,96$ . Penerimaan H3 berarti menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut, peneliti menganalisis terdapatnya pengaruh positif di antara kedua variabel laten tersebut. Indikator yang dominan adalah dimensi indikator kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas (transportasi). dan yang tidak dominan adalah kompensasi tidak langsung berupa program BPJS Kesehatan dan kompensasi non finansial berupa kesempatan untuk mengikuti pendidikan latihan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil teori Menurut Snell (2013) dan penelitian yang dilakukan Siramiati, N. W. et.al. (2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang memuaskan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mendoza, M.N. et. al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi langsung berupa gaji dan bonus yang diberikan perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmao, J.F., Riana, G. (2018) menyatakan bahwa peningkatan kompensasi pada pegawai tidak akan memberikan peningkatan yang signifikan pula terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dari hasil temuan penelitian dan data penelitian terdahulu serta beberapa teori yang mendukung peneliti menyimpulkan bahwa Kompensasi terbukti tidak mempengaruhi Kinerja kerja di dalam responden Pengawas Ketenagakerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh pengaruh antara *Budaya Organisasi* dengan *Kinerja*. untuk

dimensi orientasi hasil, maka semakin jelas/rinci informasi ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas/pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan. Dimensi ntuk orientasi tim, maka semakin sering melakukan koordinasi, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan. untuk dimensi keagresifan , maka Semakin jelas informasi SOP dan petunjuk teknis yang implementatif, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan;

2. Adanya pengaruh antara *Kompetensi* dengan *Kinerja*. Indikator yang dominan adalah konsep diri secara sosial maka semakin sering melakukan kerja sama, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan dan pengetahuan maka semakin faham masalah dan mumpuni cara penyelesaian kasus pelanggaran ketenagakerjaan sesuai tahapan dan standart, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan;
3. Adanya pengaruh antara *kompensasi* dengan *Kinerja*. Indikator yang dominan adalah dimensi indikator kompensasi langsung berupa gaji, maka semakin tinggi gaji pokok yang diterima, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan. Indikator Tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas (transportasi), maka semakin tinggi tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas (transpotasi) yang diterima, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan. dan yang tidak dominan adalah indicator kompensasi tidak langsung berupa program BPJS Kesehatan, maka semakin jelas pemanfaatan program BPJS Kesehatan, semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan. dan indicator kompensasi non finansial berupa kesempatan untuk mengikuti pendidikan latihan, maka semakin sering adanya kesempatan dan tawaran mengikuti diklat maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan

## Saran

1. Pada budaya organisasi, maka pada orientasi hasil, perlu dilakukan penyusunan petunjuk teknis penyelesaian tugas dilengkapi dengan petunjuk pengukuran target berprinsip *Specific, Measurable, Attainable/achievable, Relevant, Time based* (SMART). Pada orientasi tim, maka perlu dilakukan kegiatan untuk meningkatkan kerjasama tim, seperti *capacity building, group mentoring*, studi banding ke unit lain, pertemuan kebersamaan di luar kantor dan lain sebagainya. Untuk keagresifan, maka perlu disosialisasikan secara jelas informasi Standart Operasional Prosedur dan petunjuk teknis yang implementatif kepada pengawas ketenagakerjaan, melalui kegiatan *coffemorning*, pemasangan poster atau standing banner yang berisi SOP;
2. Untuk kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja, maka konsep diri secara social disarankan sering kegiatan kerja sama, seperti kegiatan bersifat charity atau penggalangan aksi bantuan amal di luar kantor yang dilakukan bersama. untuk pengetahuan, perlu dilakukan kegiatan peningkatan keterampilan pemecahan masalah dan mumpuni cara penyelesaian kasus pelanggaran ketenagakerjaan, seperti bedah kasus pelanggaran ketenagakerjaan, *Focus Group Discussion* atau workshop;
3. Untuk meningkatkan kinerja, maka pemberian kompensasi langsung berupa tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas transportasi, dapat disesuaikan dengan kondisi lapangan dan kompensasi non finansial (berupa kesempatan untuk dilakukan adalah Melakukan kajian pemberian tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan beban kerja pengawas ketenagakerjaan dan kondisi saat ini.

## REFERENSI

- A. Sapada Ahmad Faisal, et.all, (2018), *The Effect Of Organizational Culture And Work Ethics On Job Satisfaction And Employee Performance, the international journal of engineering and science (IJES)*, vol. 6, issue 12, ISSN e:2319-1813, ISSN (p): 2319-1805.
- A.Khan, et. al; (2015), *Analysis Of Competencies, Job Satisfaction And Organizational Commitment As Indicators Of Job Performance: A Conceptual Framework; DOI 10.3233/EFI-150954, IOS Press, education for information 31, (2014-2015), p: 125-141.*
- Arief, Syafri., (2018), *Effect of Organizational Culture and Benefit Performance Of Commitment, Motivation And Performance of Employees Province Department of Marine And Fisheries South Sulawesi, IOSR Journal of Bussiness and Management, e-ISSN:2278-478X, p-ISSN: 2319-7668, Vol. 20 Issue 2, Ver. VII (February 2018): 15-23.*
- Armstrong, Michael, (2012) *Armstrong's handbook: of human resource management practice / Michael Armstrong. - 12th ed. p. cm. ISBN 978-0-7494-6550-6 - ISBN 978-0-7494-6551-3 1.p:520.*
- Cahyana, I. G. S., Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,. e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN: 2302-8556 Vol.18.2. hal. 1314-1342.
- Colquitt, Jason Jeffery Lepine. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc).*
- Couchan, V. S.; Srivastava, S; (2014), *Understanding Competencies And Competency Modeling-A Literature Survey, IOSR Journal of business and*



- management (OSR-JBM), e-ISSN : 2278-487X, p-ISSN:2319-7668, Vol. 6, Issue1, Ver 1 (jan. 2014), pp:14-22.
- Dessler, Gary. (2013), *Human resource management*. 13th ed. ISBN-13: 978-0-13-266821- ISBN-10: 0-13-266821-1. Pearson Education, Inc. New Jersey 07458. p:309.
- Echdar, Saban., (2017)., *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Ghalia Indonesia, ISBN: 978-979-450-730-8.
- Efni, S.H.Y., (2016) *Effect of Learning Organization, Leadership and Workload on the Performance of Employees of the Central Office PT. BANK RIAU KEPRI*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839. Vol.8, No.8,
- Fakhar Shahzad, (2014), *Impact of Organizational Culture On Employees'job Performance, An Empirical Study Of Software Houses In Pakistan*, *International journal of commerce and management*, vol. 24 No. 3 (2014), pp.219-227.
- George, J. M., Gareth, J. R.(2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street;
- Gibson. (2013). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Mcgrawhill, New York.
- Gilang Pramudhietha., (2017)., *Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (Pemda) Di Era Otonomi Daerah*., *Journal komunitas, Program Studi Ilmu Komunikasi Fak.Komunikasi dan Informatika*, Vol. IX, No. 1, P-ISSN: 2087-085x, e-ISSN: 2549-5623.
- Hameed, A. et al (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)* *International Journal of Business and Social Science*., Vol. 5 No. 2; February 2014 302
- Mathis, R.L., Jackson J. H (2011). *Human Resource Management, 13th Edition Student Edition* ISBN-13: 978-0-538-45315-8. ISBN-10: 0-538-45315-X. South-Western Cengage Learning 5191 USA.
- Mendoza, M.N. et.al., (2018). *Influence Of Compensation, Job Characteristic And Leadership Style Through Motivation To Employee Performance, International Conference Of Organizational Innovation*, ICOI-2018,p. 587-600.
- Nair P.P., Ganesh S.S.(2016). *Effects of Motivation, stress and compensation benefits on Employee Performance in it Professionals*, *International journal of advance research*, vol. 4. issue 1, ISSN 2320-5407, p 1349-357.
- Noe, R. A. et.al., (2011). *fundamentals of Human Resource Management*.4th ed. ISBN-13: 978-0-07-353046-8 (alk. paper).ISBN-10: 0-07-353046-8 (alk. paper)The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, NY 10020.
- Priyono, et. al, (2016). *Influence of motivations and discipline on the performance of employee (studies on, CV Eastern star home in Surabaya)*, *International Knowledge Press*, ISSN (P): 2454-2504. Vol.5(3). P.212-220.
- Schein, Edgar H., (2004), *Organizational culture and leadership*., 3rd ed.The Jossey-Bass business & management series. ISBN 0-7879-6845-5.
- Solechan, (2018). *Kebijakan penguatan kewajiban alih pengetahuan tenaga kerja asing*, *Administrative law & governance journal*, vol. 1.. ISSN 2621-2781.
- Stewart G.L dan Brown K.G.(2012). *Human Resources Management 2<sup>nd</sup> Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto, (2018)., *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,ISBN:978-602-8479-58.5. hal. 40.
- Sugianingrat, et.al., (2017). *Effect of Work Culture On Employee Performance With Work Motivation As Mediator: Study At Non Star Hotel In*

- Denpasar-Bali, *International Journal of Economics, Commerce And Management*, ISSN;2348-0386. Vol. V, Issue:12. P:858-867
- Suliyantini L., Kusmuriyanto, (2017), *The Effect Of Human Resources Competency And Accrual Based Government Accounting Standard Implementation On The Quality Of Local Government Financial Statement With The Implementation Of Internal Control System As A Mediating Variable.*, *Accounting Analysis Journal.*, ISSN 2252-6765. No. 1. P. 19-26
- Wongnaa, C.A., Boachie, W.K., (2018)., *Perception and adoption of competency based training by academics in Ghana* *International Journal of STEM Education*, <https://www.researchgate.net/publication/329350390>
- Y. Prakash, (2015). *E-governance of labour legislations, labour inspections and its enforcement: an outlook on industrial relations*, *International journal advance research computer science*, vol. 3, may 2015, ISSN:2321-7782.
- Zaim, H. et. al,(2013), *Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey*, *The American University Of Midle East.*,[www.Researchgate.Net/Publication/292674651](http://www.Researchgate.Net/Publication/292674651)