



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL
PROTOKOL DAN KONSULER**

TESIS

Diajukan sebaga Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

KUKUH BAGUS PANUNTUN

UNIVERSITAS

NIM 55119110141

MERCU BUANA

**PROGRAM MAGSITER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2021**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL
PROTOKOL DAN KONSULER**

TESIS

Diajukan sebaga Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

KUKUH BAGUS PANUNTUN

UNIVERSITAS

NIM 55119110141

MERCU BUANA

**PROGRAM MAGSITER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus : Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler)

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Kukuh Bagus Panuntun

NIM : 55119110141

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 23 Agustus 2021

Mengesahkan
Pembimbing




Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz, SE, MM

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



(Dr. Indra Siswanti, S.E., MM)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenr-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**
(Studi Kasus : Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler)

Nama : Kukuh Bagus Panuntun
NIM : 55119110141
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal : 23 Agustus 2021

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 23 Agustus 2021



Kukuh Bagus Panuntun

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler**. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Ibu Dr. Erna Sofriana Imaningsih, S.E,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
3. Ibu Dr. Indra Siswanti, S.E.MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
4. Bapak Prof. Masydzulhak Djamil selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis dari awal hingga akhir penyusunan tesis ini
5. Bapak Andy Rachmianto selaku Direktur Jenderal Protokol dan Konsuler
6. Bapak Judha Nugraha selaku Direktur Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia
7. Ibu Dyah Lestari Asmarani selaku Sekretaris Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler
8. Para Dosen Pascasarjana Universitas Mercu Buana
9. Para Pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler
10. Teristimewa, keluarga tercinta yaitu Isteri, anak-anak serta orangtua dan saudara yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 23 Agustus 2021



Kuku Bagus Panuntun
NIM : 55119110141

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
JUDUL	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, pembatasan dan perumusan masalah Penelitian	8
1.2.1. Identifikasi Masalah	8
1.2.2. Rumusan Masalah	8
1.2.3. Batasan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1. Tujuan Penelitian	9
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1. Kajian Pustaka	12
2.1.1. Kinerja	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	14
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.3. Dimensi Kinerja	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Disiplin Kerja	16
2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja	16
2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja	17
2.1.2.3. Macam-macam Disiplin Kerja	18
2.1.2.4. Peraturan Tentang Disiplin	19
2.1.2.5. Indikator Disiplin	20
2.1.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.3. Pengembangan Karir	22
2.1.3.1. Definisi Pengembangan Karir	23
2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Karir	23
2.1.3.3. Bentuk-bentuk pengembangan Karir	24
2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan Karir	26
2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	28
2.1.4. Kompensasi	29

2.1.4.1. Definisi Kompensasi	29
2.1.4.2. Jenis-jenis Kompensasi	29
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	30
2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kompensasi	30
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Pegawai.....	41
2.3.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kompensasi Pegawai.....	42
2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.3.4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	42
2.3.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.3.6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	43
2.3.7. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	43
2.4. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III. METODE PENELITIAN	45
3.1. Jenis Penelitian.....	45
3.1.1. Variabel Penelitian	45
3.1.2. Tempat Penelitian.....	45
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	46
3.2.1. Variabel Bebas	47
3.2.2. Variabel Dependen / Terikat	47
3.3. Populasi dan Sampel	49
3.3.1. Populasi.....	49
3.3.2. Sampel.....	49
3.4. Metode Pengumpulan Data	50
3.4.1. Wawancara.....	50
3.4.2. Angket / Kuisisioner	50
3.4.3. Dokumentasi	52
3.5. Metode Analisis Data.....	52
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif	53
3.5.2. Analisis Statistik Inferensial	53
3.5.2.1. Perumusan Model.....	54
3.5.2.2. Estimasi Model dalam PLS-SEM	56
3.5.2.3. Evaluasi Model dalam PLS-SEM	56
3.5.3. Matriks Korelasi antar Dimensi	62
BAB IV. PEMBAHASAN	64
4.1. Deskripsi Kementerian Luar Negeri	64
4.1.1. Sejarah Kementerian Luar Negeri.....	66
4.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha.....	66
4.1.3. Sumber Daya.....	69
4.1.4. Tantangan Bisnis.....	70
4.1.5. Proses atau Kegiatan Fungsi Bisnis	71
4.2. Hasil Penelitian	73
4.2.1. Statistik Deskriptif Penelitian	73

4.2.1.1. Karakteristik Responden	73
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
4.2.2.1. Pengembangan Karir	75
4.2.2.2. Disiplin Kerja.....	76
4.2.2.3. Kompensasi	77
4.2.2.4. Kinerja.....	78
4.2.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Reflektif atau Uji Indikator	79
4.2.3.1. Pengujian Validitas Konvergen/ <i>Convergent Validity</i>	79
4.2.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) atau Uji Hipotesis	88
4.2.4.1. Mengevaluasi Nilai Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	89
4.2.4.2. Mengevaluasi Nilai R^2	92
4.2.4.3. Mengukur Effect Size F^2	93
4.2.4.4. Memvalidasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan <i>Goodness of Fit Index (GoF)</i>	95
4.2.4.5. Pengujian Predictive Relevance (Q^2)	94
4.2.5. Hasil Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen .	96
4.2.6. Analisis korelasi antar dimensi	88
4.3 Pembahasan	101
4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai (Hipotesis 1).....	101
4.3.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompensasi (Hipotesis 2).....	102
4.3.3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 3)	102
4.3.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja (Hipotesis 4).....	102
4.3.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 5).....	103
4.3.6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 6)	103
4.3.7. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja (Hipotesis 7).....	103
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	108
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Hadir Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler Bulan Januari-Juni 2020.....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Kuesioner Pegawai Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler	3
Tabel 1.3 Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil	6
Tabel 1.4 Daftar Besaran Tunjangan Kinerja di Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional	46
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel.....	48
Tabel 3.3 Klasifikasi KMO	57
Tabel 3.4 Klasifikasi <i>Cronbach's Coeficient Alpha</i>	58
Tabel 3.5 <i>Rule of Thumbs</i> Uji Validitas dalam PLS	59
Tabel 3.6 Matriks Korelasi antar Dimensi	62
Tabel 3.7 Pedoman Interpretasi koefisien korelasi	63
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.4 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Pengembangan Karir	76
Tabel 4.5 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel 4.6 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.7 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kinerja	78
Tabel 4.8 Nilai AVE dan Cronbach's Alpha pada Setiap Variabel	85
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	91
Tabel 4.10 <i>Effect Size F²</i>	94
Tabel 4.11 Pengaruh Variabel Independen secara Parsial terhadap Variabel Dependen	96
Tabel 4.12 Pengaruh Variabel Independen secara Simultan terhadap Variabel Dependen	97
Tabel 4.13 Hasil Matriks Korelasi Antara Dimensi Variabel Independen dan Variabel Dependen	98
Tabel 4.14 Hasil Matriks Korelasi Antara Dimensi Variabel Dependen dan Variabel Dependen	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Luar Negeri	69
Gambar 4.2 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Disiplin Kerja	81
Gambar 4.3 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Pengembangan Karir	82
Gambar 4.4 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kompensasi	83
Gambar 4.5 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kinerja	84
Gambar 4.6 Hasil Nilai Koefisien Jalur	89
Gambar 4.7 Hasil Nilai t Statistil	90



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Selesai Melaksanakan Penelitian	108
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 3 : Pernyataan <i>Similarity Check</i>	113



UNIVERSITAS
MERCU BUANA