



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA**


**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT JENDERAL  
DEPARTEMEN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
TAHUN 2008**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si) Dalam Ilmu Administrasi**

**Oleh :  
Nama : Zulkifli  
NPM : 0606018431  
Program Studi Ilmu Administrasi  
Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**JAKARTA  
Juni 2008**



***Dipersembahkan untuk  
Istriku yang tercinta (Mona),  
anak-anakku yang manis dan tersayang (Zikri dan Syifa)  
dan mereka yang ku sebut saudara  
yang merupakan anugerah tak terhingga.***



**Tesis ini adalah**  
Hasil karya saya sendiri, dan  
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar

Zulkifli

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADIMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Zulkifli  
NPM : 0606018431  
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2008.

Pembimbing Tesis

(Prof. Dr. Ferdinand D. Saragih, MA)

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

Nama : Zulkifli  
NPM : 0606018431  
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2008.

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, pada tanggal dua puluh enam, bulan Juni, tahun dua ribu delapan dan telah dinyatakan : **Lulus**.

**Tim Penguji** :

Ketua Sidang :  
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA ( ..... )

Pembimbing :  
Prof. Dr. Ferdinand D. Saragih, MA ( ..... )

Penguji Ahli :  
Drs. Pantius D. Soeling, M.Si ( ..... )

Sekretaris Sidang :  
Drs. Achmad Lutfi, M.Si ( ..... )

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FAKULTY OF POLITIC AND SOCIAL SCIENCE  
DEPARTEMENT OF ADIMINISTRATION SCIENCE  
POST GRANDUATE PROGRAME  
ADMINITRATIVE SCIENCE PROGRAME  
MAYOR IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

Zulkifli  
0606018431

THE COMPENSATION EFFECT ANALYSIS OF THE OFFICER JOB SATISFACTION ON  
THE SECRETARY GENERAL OF MINISTRY OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES  
xvi + 107 pages + 21 tables +10 pictures + annexes + references : 34 books + 3 articles + 4  
journals + 2 researching results

#### ABSTRACT

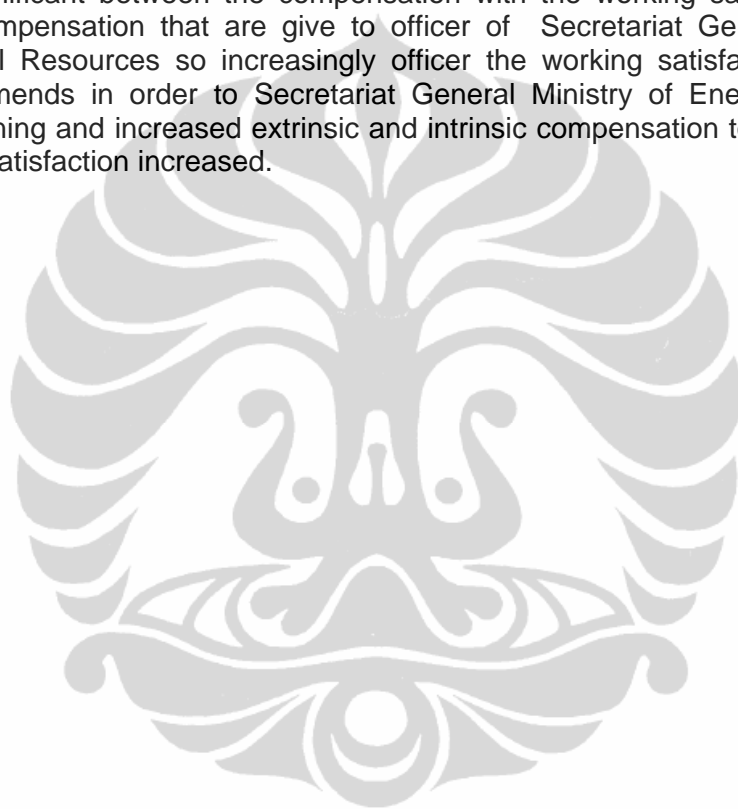
The human resources have important role in developing and achieving the organization aims. Having the qualities human resources need to get attention and is maintained by the organization. By maintaining the qualities of human resources by give the compensation as well as the human resources competence. In accordance with the case, the research is motivation to do researching with title "The compensation Effect Analysis of the Officer Working Satisfaction on the Secretary General of Ministry of Energy and Mineral Resources".

This research has the objective to explain the compensation Effect Analysis of the Officer Working Satisfaction. The compensation concept consists of extrinsic and intrinsic latent variables of compensation meanwhile the latent variable of job satisfaction is the working satisfaction it self. The extrinsic compensation is observed variables such as pension saving, allowance, home saving cared for healthy, and the intrinsic compensation is observed variables such as interested of jobs, increasing task and responsibility, personal development with challenging task, variety activities and personal development because of working well. In spite of the job satisfaction measured by observed variables such as job challenging, supporting colleges and working conditions. To create that objective, researcher uses Structural Equations Modeling (SEM) analysis.

This researching is conducted on the Secretary General of Ministry of Energy and Mineral Resources because there is different in accepting the extrinsic compensation for the officer, whereas in conducting the works there are the competence differences is demanded by works, not endure the culture that give appreciation to the officer who are passed in finishing the work either praised thing or physical appreciation, and felt not optimize the efforts to give healthy treatment better to the officer. The data collecting technical is based the

references study to obtain the bases theory which is connected with this researching and field studies by spreading the questioners to the officer. Meanwhile the researching sample is take by using Likelihood Maximum technical that accordance with analysis model SEM and sample that is take a lot of 102 person whom come from 451 officer.

The resulting research indicates that compensation has significant correlation with the working satisfaction. Based on the resulting research that indicate there are stronger connection and significant between the compensation with the working satisfaction means increasingly the compensation that are give to officer of Secretariat General Ministry of Energy and Mineral Resources so increasingly officer the working satisfaction level. This researching recommends in order to Secretariat General Ministry of Energy and Mineral Resources maintaining and increased extrinsic and intrinsic compensation to officer to move the officer working satisfaction increased.



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Zulkifli  
0606018431

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
xvi + 107 halaman + 21 tabel + 10 gambar + lampiran + daftar pustaka : 34 buku + 3 artikel +  
4 jurnal + 2 hasil penelitian

#### ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas perlu mendapat perhatian dan dipertahankan oleh organisasi. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara menciptakan kegairahan dan kepuasan kerja bagi sumber daya manusia dengan jalan memberikan kompensasi yang sebanding dengan kompetensi sumber daya manusia. Sejalan dengan hal tersebut peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral”.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Konsep kompensasi terdiri dari variable laten kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik sedangkan konsep kepuasan kerja variabel latennya adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kompensasi Ekstrinsik diukur oleh variable teramati yaitu tabungan hari tua, tunjangan, tabungan pemilikan rumah dan pemeliharaan kesehatan, dan kompensasi intrinsik diukur oleh variabel teramati yaitu pekerjaan yang menarik, peningkatan tugas dan tanggung jawab, pengembangan pribadi dengan tugas yang menantang, keaneka ragaman kegiatan dan pengembangan pribadi dikarenakan dapat bekerja dengan baik. Sedangkan Kepuasan Kerja diukur oleh variabel teramati yaitu pekerjaan yang menantang, dukungan rekan kerja dan dukungan kondisi kerja. Untuk mewujudkan tujuan dimaksud, peneliti menggunakan analisa *Structural Equation Modeling*.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, ketertarikan pada penelitian ini dikarenakan tidak terdapat perbedaan dalam



menerima kompensasi ekstrinsik bagi pegawai, padahal dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat perbedaan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan, belum berjalannya budaya memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berhasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan baik berupa sanjungan ataupun penghargaan fisik dirasakan belum optimalnya upaya memberikan pelayanan kesehatan yang lebih memadai kepada pegawai. Teknik pengumpulan data berdasarkan studi literatur untuk memperoleh landasan teori yang terkait dengan penelitian ini dan studi lapangan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Sedangkan sampel penelitian ini diambil berdasarkan teknik maksimum Likelihood dengan model analisis *SEM* dan sample yang diambil sebanyak 102 orang yang berasal seluruh pegawai yang berjumlah 451 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja berarti semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral maka semakin besar tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan agar Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral menjaga dan meningkatkan pemberian kompensasi ekstrinsik dan intrinsik kepada pegawai untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Penyusunan tesis ini merupakan bagian perkuliahan yang terberat yang dijalani dan dirasakan oleh penulis karena sangat menyita waktu terlebih lagi pikiran untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Pascasarjana dan memperoleh gelar Magister Sain (MSi) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Purnomo Yusgiantoro selaku Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral beserta jajarannya yang telah menugaskan saya untuk menempuh pendidikan S2 pada program Pascasarjana Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
2. Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
3. Prof. Dr. Ferdinand D. Saragih, MA selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan tesis ini;
4. Para Dosen pada Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia yang telah memberikan wawasan kepada penulis selama melaksanakan kuliah S2;
5. Rekan-rekan PSDM Angkatan X, staf Sekretariat dan Perpustakaan Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
6. Istri tercinta (Monalisa) dan anak-anak tersayang (Zikri Zulfa Azhim dan Syifa Aulia Azhim) yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis selama mengikuti pendidikan S2.

Mudah-mudahan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral dan pihak-pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, Juni 2008

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSEMBAHAN .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iv
ABSTRACT .....	v-vi
ABSTRAK .....	vii-viii
KATA PENGANTAR .....	ix-x
DAFTAR ISI .....	xi-xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....	7
D. Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN .....	10
A. TINJAUAN LITERATUR .....	10
1. Peran Sumber Daya Manusia .....	10
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
3. Kompensasi .....	16
4. Kepuasan Kerja .....	28
5. Pengaruh Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	32
6. Tinjauan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Dengan .....	38
Kepuasan Kerja	
B. MODEL ANALISIS .....	41
C. HIPOTESIS .....	41
D. OPERASIONALISASI KONSEP .....	42
F. METODE PENELITIAN .....	48
1. Pendekatan Penelitian .....	49
2. Jenis/Tipe Penelitian .....	50
3. Teknik Pengumpulan Data .....	50
4. Populasi dan Sampel .....	51
5. Uji Validitas dan Realibilitas .....	52
6. Teknik Analisis Data .....	53
7. Keterbatasan Penelitian .....	62

BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN .....	63	
A. VISI DAN MISI .....	63	
B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI .....	64	
C. STRUKTUR ORGAISASI .....	65	
D. SEKRETARIAT JENDERAL .....	65	E.
KONDISI UMUM PEGAWAI .....	67	
1. Komposisi Menurut Usia Pegawai .....	67	
2. Komposisi Menurut Pendidikan .....	68	
3. Komposisi Pegawai Menurut Jabatan .....	70	
4. Komposisi Pegawai Menurut Unit Kerja .....	71	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	73	
A. KARAKTERISTIK RESPONDEN .....	73	
B. DESKRIPSI MASING-MASING VARIABEL .....	79	
1. Persepsi Responden Terhadap Kompensasi Ekstrinsik .....	79	
2. Persepsi Responden Terhadap Kompensasi Intrinsik .....	81	
3. Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja .....	83	
C. ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP .....	85	
KEPUASAN KERJA		
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	102	
A. KESIMPULAN .....	102	
B. SARAN .....	103	
DAFTAR PUSTAKA .....	104	
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

## DAFTAR TABEL

Halaman

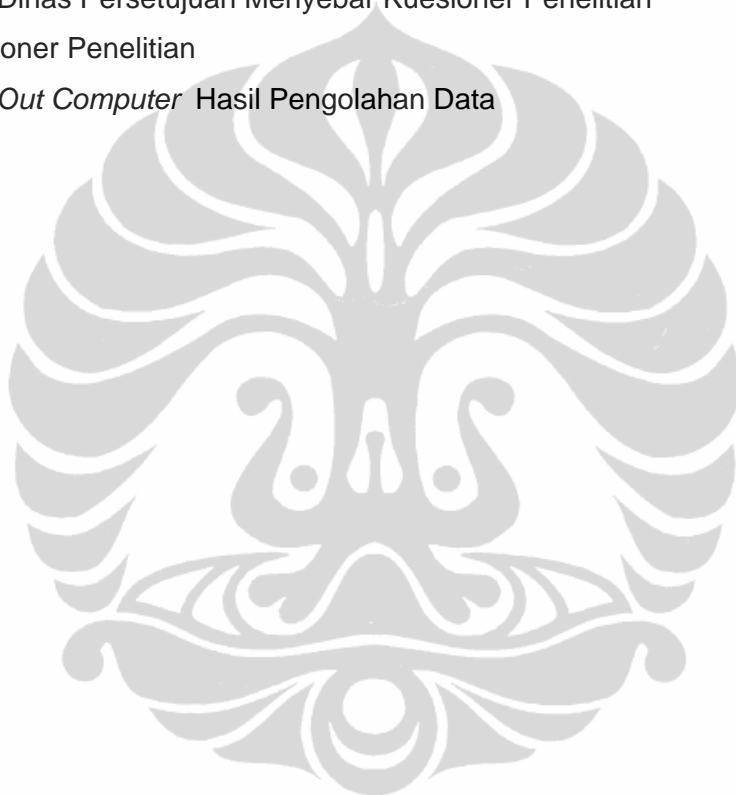
Tabel 2.1.	Operasional Konsep .....	43
Tabel 3.1.	Komposisi Pegawai Sekretariat Jenderal .....	67
Tabel 3.2.	Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan .....	68
Tabel 3.3.	Komposisi Pegawai Menurut Jabatan .....	70
Tabel 3.4.	Komposisi Pegawai Menurut Unit Kerja .....	71
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	74
Tabel 4.2.	Usia Responden .....	74
Tabel 4.3.	Pendidikan Responden .....	75
Tabel 4.4.	Golongan Ruang Responden .....	76
Tabel 4.5.	Posisi/Jabatan Responden .....	76
Tabel 4.6.	Unit Kerja Responden .....	77
Tabel 4.7.	Masa Kerja Responden .....	78
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Variabel Imbalan Ektrinsik .....	80
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Variabel Imbalan Intrinsik .....	82
Tabel 4.10.	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	84
Tabel 4.11.	Goodness of Fit Statistics .....	86
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Kompensasi Ekstrinsik .....	89
Tabel 4.13.	Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Kompensasi Intrinsik .....	93
Tabel 4.14.	Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Kepuasan Kerja .....	95
Tabel 4.15.	Hasil Pengukuran Model Struktural Kompensasi .....	98
	dan Kepuasan Kerja	
Tabel 4.16.	Hasil Pengukuran Model Struktural Kompensasi .....	98
	dan Kepuasan Kerja	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hubungan Imbalan dengan Kepuasan Kerja .....	36
Gambar 2.2. Model Analisis .....	41
Gambar 2.3. Alur Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	55
Gambar 2.4. Tahapan Dalam SEM .....	60
Gambar 3.1. Struktur Organisasi DESDM .....	65
Gambar 4.1. CFA Kompensasi Ekstrinsik .....	91
Gambar 4.2. CFA Kompensasi Intrinsik .....	94
Gambar 4.3. CFA Kepuasan Kerja .....	97
Gambar 4.4. Nilai Hasil Uji Persamaan Struktural Kompensasi .....	99
dan Kepuasan Kerja	

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Penulisan Tesis
- Lampiran 2. Surat Mencari Data Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)
- Lampiran 3. Surat Persetujuan Memperoleh Data Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)
- Lampiran 4. Nota Dinas Persetujuan Menyebar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6. *Print Out Computer* Hasil Pengolahan Data





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Zulkifli  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 29 Februari 1968  
Alamat : Jalan H. Nawar No. 11 RT 07 RW 02  
Kelurahan Tugu Selatan  
Kecamatan Koja  
Jakarta Utara  
Agama : Islam  
Nama Istri : Monalisa  
Nama Anak : 1. Zikri Zulfa Azhim  
2. Syifa Aulia Azhim

### Riwayat Pendidikan

- SD Negeri 20 Palembang, lulus tahun 1981
- SMP Negeri 6 Palembang, lulus tahun 1984
- SMA Negeri 2 Palembang, lulus tahun 1987
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Palembang, lulus tahun 1993
- Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Jakarta, tahun 2006-2008.

### RIWAYAT PEKERJAAN

- Staf Biro Kepegawaian, Departemen Pertambangan dan Energi, tahun 1994-1998
- Kasubbag Analisis dan Evaluasi Jabatan pada Biro Kepegawaian, Departemen Pertambangan dan Energi, tahun 1998-2001
- Kasubbag Program pada Biro Kepegawaian, Departemen Pertambangan dan Energi, tahun 2001-2005
- Kasubbag Pengembangan Karir Biro Kepegawaian dan Organisasi, Departemen Energi dan Sumber Daya Mieneral, tahun 2005-2008
- Kasubbag Program Kebutuhan Diklat Aparatur Biro Kepegawaian dan Organisasi, Departemen Energi dan Sumber Daya Mieneral, tahun 2008- sekarang.