



**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS: PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGATUR
HILIR MINYAK DAN GAS BUMI)**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen**

SUKRASNO
55117120110

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

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, organizational communication, and job satisfaction on the performance of Civil Servants at the Downstream Oil and Gas Regulatory Agency (BPH Migas). The research sample used the criteria of a permanent employee in a company / organization. The sampling method was carried out by probability sampling with a total of 132 samples. The data collection technique used a questionnaire. Methods of data analysis using SEM-PLS. The results showed that compensation has a positive effect on employee performance, organizational communication has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance and compensation, organizational communication and job satisfaction have a positive effect on employee performance

Keywords: Compensation, Organizational Communication, Job Satisfaction, and

Employee Performance

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi (BPH Migas). Sampel penelitian menggunakan kriteria seorang pegawai tetap pada institusi. Metode sampling dilakukan dengan *probability sampling* dengan jumlah 132 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT serta atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Negeri Sipil Badan Pengatur Hiir Minyak dan Gas Bumi).

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian Tesis ini. Penulis berterima kasih kepada:

1. Dr. Farida Elmi, MM, selaku dosen pembimbing;
2. Dr. Anik Herminingsih, M.Si, selaku penguji pada sidang seminar proposal;
3. Dr. Setyo Riyanto, MM, selaku penguji pada sidang seminar hasil;
4. Dr. Kasmir, MM, selaku ketua sidang pada sidang akhir;
5. Dr. Chaerudin, MM, selaku penguji pada sidang akhir;
6. Dudi Permana, Ph.D.,ST., MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, beserta segenap jajarannya;
7. Prof. Dr. –Ing Mudrik Alaydrus, selaku Direktur Program Pascasarjana, beserta segenap jajarannya; dan
8. Rekan-rekan mahasiswa.

Akhir kata Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga yang dengan penuh kasih sayang dan kesabarannya mendorong Penulis untuk menyelesaikan Tesis ini. Kiranya hasil penulisan ini dapat memberi sumbangsih dalam hal pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.

Penulis

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus:
Pegawai Negeri Sipil Badan Pengatur Hilir Minyak dan
Gas Bumi)

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Sukrasno

NIM : 55117120110

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan,
Pembimbing



UNIVERSITAS

(Dr. Farida Elmi, MM)

MERCU BUANA

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, Ph.D., ST., MM)

v

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Negeri Sipil Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi)

Nama : Sukrasno

NIM : 55117120110

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 30 Januari 2021

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan 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, 30 Januari 2021


(Sukrasno)

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Sukrasno
NIM : 55117120110
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Negeri Sipil Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi)”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 30 Januari 2021, didapatkan nilai persentase sebesar 28%.

Jakarta, 30 Januari 2021
Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Arie Pasadhi, A.Md

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERGESAHAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	18
1.3. Pembatasan Masalah	19
1.4. Perumusan Masalah.....	19
1.5. Tujuan Penelitian.....	20
1.6. Manfaat Penelitian	21
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	22
2.1.1 Kinerja	22
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	22
2.1.1.2 Penialain Kinerja.....	23
2.1.1.3 Indikator Kinerja	25
2.1.2 Kompensasi	27
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	27
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	29
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	29

2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	32
2.1.3 Komunikasi Organisasi.....	35
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi	35
2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Komunikasi Organisasi	36
2.1.3.3 Indikator Komunikasi Organisasi	38
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	39
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	39
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	39
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Pemikiran.....	46
2.4 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Variabel Penelitian	50
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.3.1 Variabel Kompensasi.....	51
3.3.2 Variabel Komunikasi Organisasi.....	52
3.3.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	53
3.3.5 Variabel Kinerja Pegawai.....	55
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	56
3.5.1 Jenis Data.....	56
3.5.2 Sumber Data.....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian.....	59
3.6.1 Populasi	59
3.6.2 Sampel	59
3.7 Analisis Deskriptif.....	61
3.8 Structural Equation Modeling (SEM)	62

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Organisasi	70
4.1.1. Sejarah Organisasi.....	70
4.1.2. Lingkup dan Bidang Tugas.....	72
4.1.3. Struktur Organisasi BPH Migas.....	74
4.1.4. Sumber Daya Manusia.....	74
4.1.5. Tantangan Bisnis.....	75
4.2. Hasil Penelitian	76
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden.....	77
4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
4.2.3. Uji Instrumen.....	84
4.2.4. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	86
4.2.5. Uji Reliabilitas	94
4.2.6. Pengujian Struktural Model (Inner Model)	96
4.2.7. Uji Hipotesis	100
4.3. Pembahasan	102
4.3.1. Analisis Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	107
5.2. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Komposisi SDM BPH Migas	3
Tabel 1.2 Sebaran PNS di BPH Migas	3
Tabel 1.3 Data Profesi/Jabatan yang Diduduki Pegawai Non-PNS	4
Tabel 1.4 Capaian Kinerja BPH Migas 2016 s/d 2018	5
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Terhadap PNS BPH Migas.....	8
Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai.....	9
Tabel 1.7. Hasil Pra-Survei Mengenai Kompensasi.....	12
Tabel 1.8. Hasil Pra-Survei Mengenai Komunikasi Organisasi.....	14
Tabel 1.9. Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja.....	15
Tabel 1.10. Research Gap Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Kompensasi.....	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional Komunikasi Organisasi	53
Tabel 3.3 Definisi Operasional Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.4 Definisi Operasional Kinerja Pegawai	56
Tabel 3.5. Parameter Uji Validitas dalam PLS.....	65
Tabel 4.1. Data Sebaran PNS di BPH Migas	75
Tabel 4.2. Tingkat Pendidikan PNS pada BPH Migas	75
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Karyawan	77
Tabel 4.4. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kompensasi	79
Tabel 4.5. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Komunikasi Organisasi	80
Tabel 4.6. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja	81
Tabel 4.7. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kinerja	83
Tabel 4.8. Nilai Loading Factor dari Variabel Kompensasi (X1)	87
Tabel 4.9. Nilai Loading Factor dari Variabel Komunikasi Organisasi (X2).....	88
Tabel 4.10. Nilai Loading Factor dari Variabel Kepuasan Kerja (X3)	89
Tabel 4.11. Nilai Loading Factor dari Kinerja Pegawai (Y)	89

Tabel 4.12. AVE (<i>Average Variance Extraction</i>) Model Penelitian	90
Tabel 4.13. Nilai Cross Loading Dari Setiap Variabel Dan Konstruk Model Penelitian.....	92
Tabel 4.14. Nilai <i>Composite Reliability</i> dari Model Penelitian	95
Tabel 4.15. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dari Model Penelitian,	96
Tabel 4.16. Nilai <i>R Square</i> (R^2) dari Model Penelitian	97
Tabel 4.17. Nilai <i>Path Coefficient</i> , <i>t-Statistics</i> , dan <i>P-Values</i>	101



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4.1. Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kompensasi.....	84
Gambar 4.2. Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Komunikasi Organisasi.....	85
Gambar 4.3. Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kepuasan Kerja.....	86
Gambar 4.4. Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kinerja..	86

