

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja SDM dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Populasinya adalah keseluruhan pegawai PDAM Tirta Moedal kota Semarang sebesar 217 orang, dengan jumlah sampel sebesar 68 responden. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Alat analisisnya adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap OCB. Kompensasi, komitmen organisasi, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB mampu menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka tentu akan semakin menambah keinginan karyawan untuk mengendalikan perilakunya sendiri dalam memberikan kontribusi yang terbaik, dan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. OCB mampu menjadi variabel intervening antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin kuat komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi keyakinan dan dukungan karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai terhadap perusahaan, sehingga menambah kemampuan karyawan, dalam mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra demi meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci : Kompensasi, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior, kinerja SDM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and organizational commitment on HR performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable. The population is 217 employees of PDAM Tirta Moedal in Semarang, with a total sample of 68 respondents. The sampling technique was purposive sampling. The analytical tool is path analysis, where previously validity and reliability tests and classical assumptions were tested.

The test results show that organizational compensation and commitment proved to have a positive effect on OCB. Compensation, organizational commitment, and OCB have a positive and significant effect on employee performance. OCB is capable of being an intervening variable between compensation for employee performance, meaning that the higher the compensation given to employees, the more it will increase employees' desire to control their own behavior in giving the best contribution, and improve their performance for the company. OCB is able to be an intervening variable between organizational commitment to employee performance, meaning that the stronger the organizational commitment, the higher the employee's confidence and support towards the values and goals to be achieved towards the company, thereby increasing the ability of employees, in controlling their own behavior to want to work extra for maximum employee performance.

Keywords: *Compensation, organizational commitment, organizational citizenship behavior, HR performance*