

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP  
KINERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA  
HARAPAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)**

**TESIS**



Oleh :

**MUHAMMAD SIFAK BENI KURNIAWAN  
2220414021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER  
2024**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP  
KINERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA  
HARAPAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)**

**TESIS**

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)  
pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

**MUHAMMAD SIFAK BENI KURNIAWAN  
2220414021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER  
2024**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD SIFAK BENI KURNIAWAN  
NIM : 2220414021  
Prodi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul: **Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)** adalah hasil karya saya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 28 Juni 2024

Yang menyatakan,



MUHAMMAD SIFAK BENI KURNIAWAN  
2220414021

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

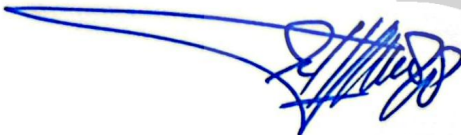
**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP  
KINERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA  
HARAPAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)**

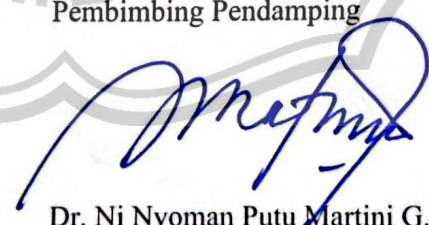
Yang disusun oleh Muhammad Sifak Beni Kurniawan telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 28 Juni 2024.

Pembimbing :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Dr. H. Nursaid, ST, MM  
NPK. 15 09 701

  
Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., SE, MM  
NPK. 02 03 499

## PENGESAHAN TESIS


Tesis berjudul : **Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)** telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, pada :

Hari : Jum'at


Tanggal : 28 Juni 2024

Tempat : Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,  
Ketua,

  
Dr. Mohammad Thanrin, SE, MM  
NPK. 20 03 913

Anggota 1


  
Dr. Nursaid, ST, MM  
NPK. 15 09 701

Anggota 2


  
Dr. Ni Nyoman Puci Martini G., SE, MM  
NPK. 02 03 499

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Maheni Ika Sari, SE, MM  
NIP. 197708112005012001

Ketua Program Studi

  
Dr. Abadi Sanosra, SE, MM  
NPK. 05 09 478

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)**.

Tesis ini berisi penelitian mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan (PKH) pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Hanafi, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Maheni Ika Sari, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Dr. Abadi Sanosra, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember dan dosen pembimbing pendamping yang sangat telaten dalam memberikan motivasi dan fasilitas dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Nursaid, ST, MM, selaku dosen pembimbing utama yang membimbing dan memberikan masukan yang sangat berarti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Mohammad Thamrin, SE, MM, selaku dosen penguji yang memberikan masukan yang sangat berarti untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis.
8. Seluruh Staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana prasarana dalam proses penyelesaian tesis ini.

9. Orang tua, istri dan anak-anakku tercinta serta keluarga atas dukungan, do'a, bantuan, pendampingan dan motivasi dalam seluruh tahapan kuliah hingga penyelesaian tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya mahasiswa angkatan 2023/2024 yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, motivasi, kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Dinas Sosial Kabupaten Jember, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, Sekretariat PKH Kabupaten Jember, serta Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember yang telah membantu proses perijinan serta memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Jember, 28 Juni 2024

Muhammad Sifak Beni Kurniawan  
2220414003

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iii
PERSETUJUAN TESIS .....	iv
PENGESAHAN TESIS .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	15
1.4.2 Manfaat Praktis .....	15
1.4.3 Manfaat Kebijakan .....	16
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	17
2.1 Kajian Teori.....	17
2.1.1 Kinerja.....	18
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	21
2.1.3 Kompensasi Langsung .....	24
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	64
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	65
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....	65



2.4.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja .....	68
2.4.4 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja .....	69
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	70
2.4.6 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening.....	71
2.4.7 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening .....	74
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	77
3.1 Pendekatan Penelitian.....	77
3.2 Desain Penelitian.....	78
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	79
3.3.1 Dimensionalisasi Kompensasi Langsung (X1).....	80
3.3.2 Dimensionalisasi <i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i> .....	81
3.3.3 Dimensionalisasi Kepuasan Kerja (Z).....	81
3.3.4 Dimensionalisasi Kinerja (Y).....	81
3.4 Prosedur Penelitian.....	82
3.5 Lokasi Penelitian .....	83
3.6 Populasi dan Sampel .....	83
3.6.1 Populasi .....	83
3.6.2 Sampel.....	84
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	85
3.8 Instrumen Pengumpulan Data .....	87
3.9 Teknik Analisis Data .....	89
3.9.1 Uji <i>Outer Model</i> .....	90
3.9.2 Uji <i>Inner Model</i> .....	92
3.9.3 Uji Hipotesis.....	94
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	96
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	96
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	96
4.1.2 Karakteristik Responden .....	98

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	99
4.2.1 Variabel Kompensasi Langsung (X1) .....	99
4.2.2 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2).....	101
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	102
4.2.4 Variabel Kinerja Pendamping Sosial (Y).....	103
4.3 Hasil Analisis Data.....	104
4.3.1 Uji <i>Outer Model</i> .....	104
4.3.2 Uji <i>Inner Model</i> .....	108
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis .....	117
4.4 Pembahasan .....	119
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....	119
4.4.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	121
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pendamping Sosial.....	123
4.4.4 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pendamping .....	126
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendamping .....	128
4.4.6 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kinerja Pendamping Melalui Kepuasan Kerja .....	130
4.4.7 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pendamping Melalui Kepuasan Kerja .....	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	135
5.1 Kesimpulan.....	135
5.2 Saran.....	137
5.3 Keterbatasan.....	139

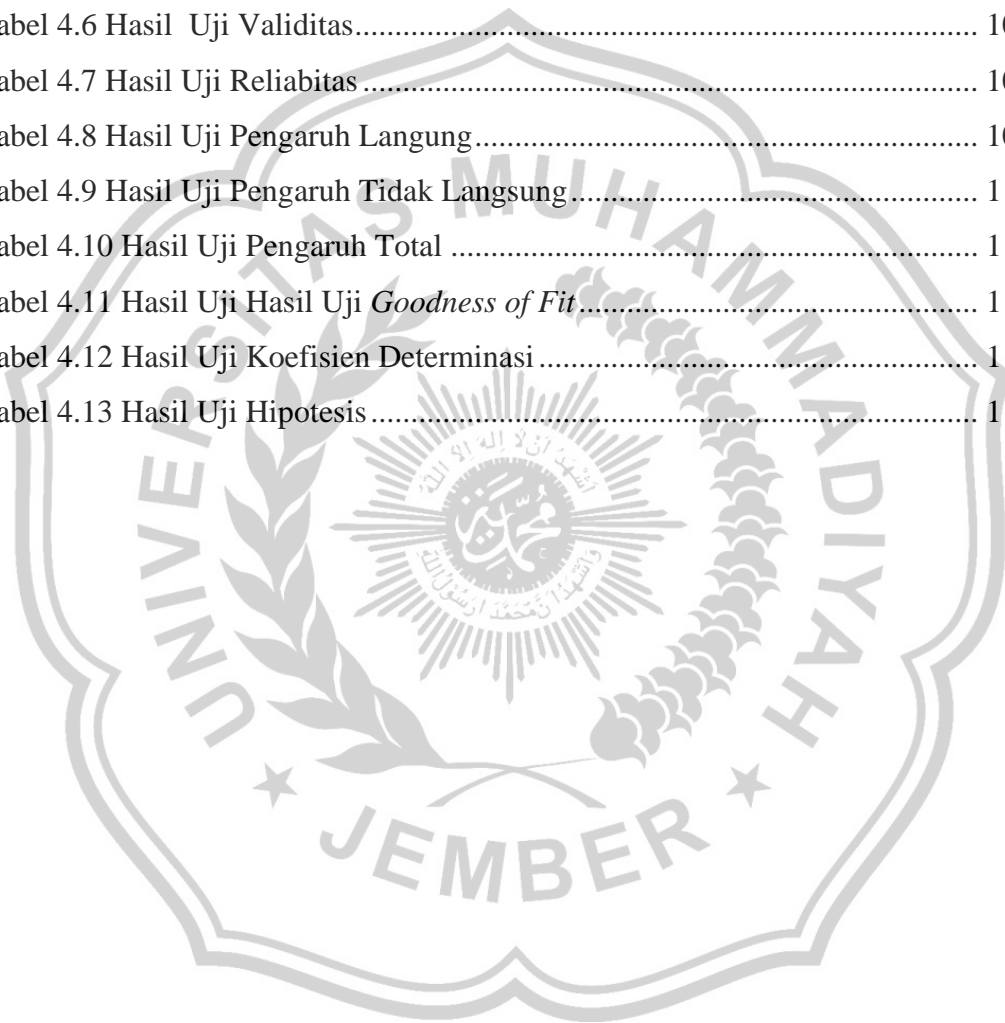
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kinerja SDM dan Graduasi KPM PKH di Kabupaten Jember Tahun 2019 - 2023.....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Qomariah et al.....	34
Tabel 2. 2 Penelitian Nursaid et al.....	35
Tabel 2. 3 Penelitian Sanosra et al.....	36
Tabel 2. 4 Penelitian Kurniawan et al.....	37
Tabel 2. 5 Penelitian Saputro.....	38
Tabel 2. 6 Penelitian Herlambang et al.....	39
Tabel 2. 7 Penelitian Ghozali.....	40
Tabel 2. 8 Penelitian Ahmudi et al.....	41
Tabel 2. 9 Penelitian Sutrisno et al.....	42
Tabel 2. 10 Penelitian Al-Ansi et al.....	43
Tabel 2. 11 Penelitian Riyanto et al.....	44
Tabel 2. 12 Penelitian Prawira.....	45
Tabel 2. 13 Penelitian Hakim dan Suryawirawan.....	46
Tabel 2. 14 Penelitian Anwar dan Ahmadi.....	47
Tabel 2. 15 Penelitian Fauziek dan Yanuar.....	48
Tabel 2. 16 Penelitian Widayati et al.....	49
Tabel 2. 17 Penelitian Bodroastuti dan Tirtono.....	50
Tabel 2. 18 Penelitian Puspitawati dan Atmaja.....	51
Tabel 2. 19 Penelitian Tamali dan Munasip.....	52
Tabel 2. 20 Penelitian Baqi dan Indradewa.....	53
Tabel 2. 21 Penelitian Saputra.....	54
Tabel 2. 22 Penelitian Azhar et al.....	55
Tabel 2. 23 Penelitian Hermingsih dan Purwanti.....	56
Tabel 2. 24 Penelitian Damayanti dan Ismiyati.....	57
Tabel 2. 25 Penelitian Fatimah dan Ratnasari.....	58
Tabel 2. 26 Penelitian T Lubis et al.....	59
Tabel 2. 27 Penelitian Wati dan Surjanti.....	60
Tabel 2. 28 Penelitian Vipraprastha et al.....	61

Tabel 2. 29 Penelitian Hartadi et al.....	62
Tabel 2. 30 Penelitian Baihaqi & Saifudin..	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian .....	98
Tabel 4.2 Deskriptif Variabel Kompensasi Langsung .....	100
Tabel 4.3 Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	101
Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	102
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kinerja Pendamping Sosial.....	103
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	105
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	107
Tabel 4.8 Hasil Uji Pengaruh Langsung.....	109
Tabel 4.9 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	110
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengaruh Total .....	112
Tabel 4.11 Hasil Uji Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	114
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	116
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	118



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	18
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	64
Gambar 4 Analisis Jalur Variabel Penelitian .....	115

