

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya tidak lepas dari peran penting dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Kinerja SDM akan maksimal ketika mereka berada pada zona nyaman sehingga terpacu untuk berinovasi, semangat bekerja dan berkinerja serta dibarengi upaya timbal balik dari organisasi. Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya angka graduasi Keluarga Penerima Manfaat Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada pendamping sosial PKH pada Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Sampel penelitian ini terdiri dari 181 orang responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial secara langsung. Sebaliknya, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pendamping sosial. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kompensasi langsung dan kinerja pendamping sosial serta antara OCB dan kinerja pendamping sosial.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja.

## ABSTRACT

*The success of an organization or company in achieving its goals is largely due to the important role played by its human resources. Human resources performance will be maximized when they are in a comfortable zone, thus spurring them to innovate, be enthusiastic about working, and perform well, along with reciprocal efforts from the organization. This research is motivated by the low graduation rate of Program Keluarga Harapan (PKH) in Jember Regency. The purpose of this study is to analyze the effect of direct compensation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on performance with job satisfaction as a intervening variable. This research was conducted on PKH social assistants at the Social Service of Jember Regency using a quantitative method. The analytical technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 7.0. The sample of this study consisted of 181 respondents selected using purposive sampling techniques. The results showed that direct compensation had a positive and significant effect on job satisfaction but did not have a significant effect on the performance of social assistants directly. Conversely, OCB had a positive and significant effect on job satisfaction and the performance of social assistants. Job satisfaction proved to be a strong mediator in the relationship between direct compensation and the performance of social assistants as well as between OCB and the performance of social assistants.*

*Keywords: Direct Compensation, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance.*