

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Husni Imron – Program Studi Magister Manajemen

Tantangan utama HR adalah bagaimana cara membangun budaya kinerja, dimana karyawan mampu memberikan kinerja optimal. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompensasi dan iklim organisasional mempengaruhi komitmen organisasi. Ditemukan juga komitmen organisasional menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasional terhadap komitmen organisasi serta pengaruhnya juga kepada kinerja karyawan. Penelitian ini diadakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 255 responden. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan analisa *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini menggunakan 2 variabel laten eksogen dan 2 variabel laten endogen dengan total 32 indikator yaitu kompensasi dan iklim organisasional sebagai variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (Z). Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan iklim organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan terkait kinerja, iklim organisasional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hanya kompensasi yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, iklim organisasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan

*HR's main challenge is how to build a performance culture, where employees are able to provide optimal performance. This study aims to determine the effect of compensation and organizational climate on organizational commitment and its influence on employee performance. One of the factors for good employee performance is high organizational commitment as well. Previous studies have suggested that compensation and organizational climate influence the organizational commitment. Also found that organizational commitment becomes one of the main factors that affect employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 255 respondents. The collected data is then processed using Structural Equation Modelling (SEM) with 2 endogenous variable and 2 exogenous variable which has 32 indicators in total. Compensation and organizational climate as independent variables (X), employee performance as dependent variable (Y), and organizational commitment as intervening variables (Z). The findings showed that compensation and organizational climate has positive relationship with organizational commitment. This study also showed that only organizational climate, and organizational commitment has positive and significant*

*relationship with employee performance because compensation has a negative significant relationship with employee performance*

**Keywords:** *Compensation, organizational climate, organizational commitment, employee performance*