

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pegawai Hptel Axana Padang. Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuesioner, dengan sampel 98 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji regresi linear berganda dan pengujian analisis jalur (*path analysis*) diperoleh : (a) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kompensasi. (b) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kompensasi.. (c) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai (d) terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (e) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. (f) tidak terdapat pengaruh langsung kompensasi sebagai variabel mediasi antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai (g) tidak terdapat pengaruh langsung kompensasi sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) nilainya adalah 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel lingkungan kerja karyawan adalah sebesar 70.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: *locus of control*, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of locus of control and organizational commitment on employee job satisfaction with compensation as an intervening variable for Hptel Axana Padang employees. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 98 respondents. The analysis method used is multiple regression analysis and path analysis.

The research results obtained based on multiple linear regression tests and path analysis tests obtained: (a) there is a positive and significant influence between locus of control on compensation. (b) there is a positive and significant influence between organizational commitment to compensation. (c) there is a positive and significant influence between locus of control on employee job satisfaction (d) there is a significant influence between organizational commitment on employee job satisfaction (e) there is a positive influence and significant between compensation to employee performance. (f) there is no direct effect of compensation as a mediating variable between locus of control on employee job satisfaction (g) there is no direct effect of compensation as a mediating variable between organizational commitment to employee job satisfaction. And based on the coefficient of determination (R^2) the value is 0.707. This shows that the percentage contribution of the employee work environment variable is 70.7%, the rest is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *work discipline, work ability, leadership style and performance*