

## INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *trait* kepribadian terhadap komitmen organisasional dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung persepsian terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Pengadilan Agama Tasikmalaya. Hipotesis penelitian ini meliputi: (1) *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) kompensasi langsung persepsian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kompensasi langsung persepsian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, (5) kompensasi langsung persepsian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Responden penelitian ini adalah 43 pegawai tetap di Pengadilan Agama Tasikmalaya yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh *trait* kepribadian terhadap komitmen organisasional dan menggunakan uji Sobel untuk menguji pengaruh kompensasi langsung persepsian terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua hipotesis terbukti, yaitu kompensasi langsung memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kompensasi langsung persepsian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Simpulan yang diambil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak terbukti sebagai pemediasi antara pengaruh kompensasi langsung persepsian terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci:** *Trait* Kepribadian, Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of personality trait to organizational commitment and analyze the influence of perceived direct compensation to organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable. The hypotheses in this study are (1) personality trait is significant to affect organizational commitment, (2) perceived direct compensation is significant to affect organizational commitment, (3) perceived direct compensation is significant to affect job satisfaction, (4) job satisfaction is significant affect organizational commitment, (5) perceived direct compensation in the presence of job satisfaction is significant to affect organizational commitment.*

*Total respondent in this study are 43 permanent employees who have worked for one year at Pengadilan Agama Tasikmalaya. This study uses linear regression analysis to examine the effect of personality trait to organizational commitment and Sobel test to analyze the effect of perceived direct compensation to organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable.*

*The result of this study showed that two of five hypotheses were received. There are a significant effect perceived direct compensation on organizational commitment and significant effect perceived direct compensation on job satisfaction. Conclusion of this study is job satisfaction is not a mediating variable between perceived direct compensation and organizational commitment.*

*Keyword: Personality Trait, Perceived Direct Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*