

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI DI DESA BANYUNING, KECAMATAN BULELENG, KABUPATEN BULELENG, BALI

Ni Kadek Debby Cintya Ariani¹ I Ketut Sudarnaya²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
E-mail : debbyariani2000@gmail.com (Korespondensi)

***Abstract:** This study aims to determine the effect of compensation on employee performance with affective commitment as an intervening variable in Cooperatives in Banyuning Village, Buleleng District, Buleleng Regency, Bali. The data analysis technique used in this research is a variance-based Structural Equation Modeling (SEM), which is famously called Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. The results of this study indicate that compensation has a direct influence on employee performance at the Cooperative in Banyuning Village, Buleleng District, Buleleng Regency, Bali, with a positive and significant influence. Compensation has a direct influence on affective commitment in Banyuning Village Cooperative, Buleleng Subdistrict, Buleleng Regency, Bali, with a positive and significant influence. Affective commitment has a direct influence on employee performance at the Cooperative in Banyuning Village, Buleleng Subdistrict, Buleleng Regency, Bali, with a positive and significant influence. Compensation has a direct influence on employee performance with affective commitment as an intervening variable at the Cooperative in Banyuning Village, Buleleng District, Buleleng Regency, Bali, with a positive and significant effect.*

***Keywords:** Compensation, Employee Performance and Affective Commitment*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas koperasi.

II. KERANGKA TEORI

Koperasi dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi. Permasalahan di setiap koperasi yang ada di Desa Banyuning adalah kinerja karyawan yang belum optimal, karena kurangnya kemampuan kepemimpinan dalam memberdayakan karyawan. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditandai beberapa diantaranya dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat masuk kantor, karyawan yang sering menunda-nunda tugasnya atau bahkan karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer KSP Bali Jaya Abadi, yang dilakukan pada tanggal 26 Januari 2023, beliau menyatakan “masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.” Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal. Jadi kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasi. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi yang juga berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan menurut Njoroge & Kwasira (2019) Dalam upaya meningkatkan kinerja dari sumber daya

manusia, selain dari kompetensi yang mereka miliki, perusahaan juga melakukan berbagai cara guna mendorong karyawan mereka agar bekerja secara maksimal. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah melalui pemberian kompensasi.

Menurut Akbar, et al, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Priansa (2019). Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang memiliki rasa terikat dan ingin bertahan sebagai anggota organisasi dengan cara berusaha keras dalam bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi untuk mencapai keberhasilan bersama.

Menurut Rivai Hudiwinarsih (2020) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen afektif merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada karyawan di KSP hanya digunakan sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman dan juga mencari pekerjaan lainnya. Jadi rasa bangga yang ditunjukkan karyawan untuk bekerja di KSP terbilang kurang. Sehingga komitmen antara karyawan dan juga perusahaan di dalam KSP dapat dikatakan rendah.

III. METODOLOGI

Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai dan jawaban kuisisioner dari responden sehingga hasil dari penelitian ini adalah data yang berbentuk angka-angka berupa hasil *SmartPLS* yang kemudian dilakukan penelaahan yang mendalam untuk mengetahui arti dari angka tersebut. Dengan populasi yaitu sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuisisioner dan observasi. Menggunakan *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*.

IV. ANALISA DATA

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia dan sejalan dengan pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “Perekonomian disusun sebagai badan usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan”.

Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 60 orang karyawan yang bekerja pada koperasi di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali akan ditampilkan sebagai berikut :

Tabel. 5.1. Sebaran Kuisisioner

No	Kondisi	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	60	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
Jumlah Total		60	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.1. di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 60 responden diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 60 kuisisioner. Sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM berbasis *Partial Least Square*, berikut akan dijelaskan model struktural dalam penelitian ini :

Gambar 5.1. Model Struktural



(Sumber: Hasil Output *Smart PLS 3.0*)

Berdasarkan gambar 5.1. diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (KS) diukur dengan lima indikator KS1, KS2, KS3, KS4, KS5. Arah panah antara indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Pengaruh yang akan diteliti melambangkan dengan arah panah antara variabel.

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan tehnik analisis data dengan *SmartPLS* untuk menilai Outer Model yaitu:

1) **Convergent Validity**

Menurut Ghazali (2014), ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang ingin diukur, namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,70 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini *Output Smart PLS* untuk *loading faktor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	KS1	0,819	Valid
	KS2	0,855	Valid
	KS3	0,716	Valid
	KS4	0,786	Valid

Berdasarkan tabel 5.2. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Kompensasi (KS) dengan nilai outer loading 0,819, 0,855, 0,716, 0,786 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI DI DESA BANYUNING, KECAMATAN BULELENG, KABUPATEN BULELENG, BALI

Tabel 5.3. *Convergent Validity* Variabel Komitmen Afektif

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Afektif	K1	0,87	Valid
	K2	0,87	Valid
	K3	0,87	Valid
	K4	0,80	Valid

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.3. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Komitmen Afektif (KA) dengan nilai outer loading 0,847, 0,887, 0,817, 0,870 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 5.4. *Convergent Validity* Variabel Kinerja Karyawan

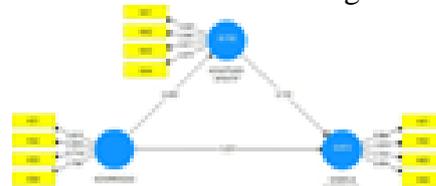
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,864	Valid
	KK2	0,835	Valid
	KK3	0,741	Valid
	KK4	0,804	Valid

Berdasarkan tabel 5.4. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai outer loading 0,864, 0,835, 0,741, 0,804 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

Dapat ditunjukkan indikator komitmen afektif memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu (KA2) karena memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,887, dengan indikator merasa memiliki keterlibatan terhadap tujuan organisasi yang artinya dalam bekerja karyawan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, dimana ini menandakan bahwa karyawan memiliki perhatian lebih terhadap perusahaan tempat mereka bekerja karena merasa memiliki kewajiban dan karyawan saling membantu dalam pekerjaan antar sesama karyawan dalam terselesaikannya pekerjaan yang diberikan oleh atasan tempat kerja dengan baik dan sebelum waktu jatuh tempo terselesaikannya pekerjaan, sedangkan indikator paling kecil yaitu kompensasi yaitu indikator ke 3 (KS3) dengan indikator

tunjangan, menandakan bahwa tunjangan yang diterima oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masih kurang sepadan dengan apa yang telah dilakukan sebab pimpinan terkadang kurang memperhatikan karyawan yang mampu mencapai target kredit yang diberikan, alhasil tunjangan yang didapat belum setara dengan hasil pekerjaan. Jadi semua indikator dikatakan sudah baik karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Berikut adalah gambar loading faktor dalam model penelitian :

Gambar 5.2. Nilai Loading faktor



Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.5. Nilai *Discriminant Validity*

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Kompensasi
Kinerja Karyawan	0,812		
Komitmen Afektif	0,926	0,856	
Kompensasi	0,854	0,855	0,796

Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.5. diatas dapat dikatakan bahwa suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* tertinggi 0,70 pada variabel yang dituju dibandingkan *loading faktor* kepada variabel lain, tabel menunjukkan bahwa *loading faktor* kompensasi sebesar 0,796, kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,854, kompensasi terhadap komitmen afektif sebesar 0,855. Sedangkan *loading faktor* komitmen afektif yaitu 0,856, komitmen afektif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,926 dan kinerja karyawan sebesar 0,812.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI DI DESA BANYUNING, KECAMATAN BULELENG, KABUPATEN BULELENG, BALI

Tabel 5.6. Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)	Keterangan
Kompensasi	0,633	Valid
Komitmen Afektif	0,732	Valid
Kinerja Karyawan	0,660	Valid

Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.6. diatas maka dapat dilihat bahwa nilai AVE, variabel kompensasi dengan nilai 0,633, variabel komitmen afektif dengan nilai 0,732 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,660, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian diatas 0,50 yang menyatakan nilai semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid.

Kriteria Reabilitas dapat juga dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing- masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Pada tabel akan disajikan nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel.

Tabel 5.7. *Composite Reliability* Dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Compositel Relliability</i>	Keterangan
Kompensasi	0,807	0,873	Relliabel
Komitmen Afektif	0,878	0,916	Relliabel
Kinerja Karyawan	0,827	0,885	Relliabel

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.7. diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* nilai diatas 0,60 dan *Composite Reliability* diatas 0,70. Kompensasi dengan nilai *cronbach alpha* (0,807) dan *composite reliability* (0,873). Komitmen afektif dengan nilai *cronbach alpha* (0,878), *composite reliability* (0,916). Kinerja karyawan dengan nilai *cronbach alpha* (0,827), *composite*

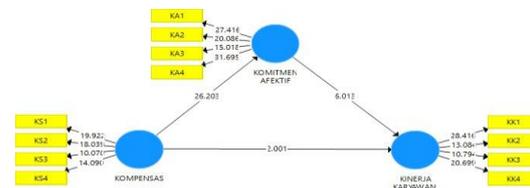
reliability (0,885) dan bisa disimpulkan pada variabel penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Inner Model atau Model Struktural di lakukan untuk melihat hubungan antara variabel. Nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian model structural dievaluasi dengan menggunakan *R- square* untuk variabel dependen Uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 5.3 *Inner Model*

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R- square* untuk



setiap variabel laten dependen. Tabel 5.6 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5.8. Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Komitmen Afektif	0,732
Kinerja Karyawan	0,872

Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.8. menunjukkan nilai *R-Square* pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening yaitu untuk variabel komitmen afektif dengan nilai *R Square* sebesar 0,732, dan untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai *R Square* sebesar 0,872. Nilai *R-Square* variabel komitmen afektif sebesar 73,2% dan variabel kinerja karyawan 87,2%.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara *statistic* setiap pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootsrap terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI DI DESA BANYUNING, KECAMATAN BULELENG, KABUPATEN BULELENG, BALI

ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS sebagai berikut :

Tabel 5.9. Nilai Path Coefficients

Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Significance	Keterangan
Kompensasi > Kinerja Karyawan	0,231	2,001	0,046	1,96	Signifikan
Kompensasi > Komitmen Afektif	0,855	26,203	0,000	1,96	Signifikan
Komitmen Afektif > Kinerja Karyawan	0,728	6,013	0,000	1,96	Signifikan

Berdasarkan tabel 5.9. menunjukkan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,231). Semua variabel tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel (1,96), kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien sebesar (0,855), variabel komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,728). Dimana kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling tinggi dibandingkan yang lainnya, dengan nilai p values 0,046, ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima oleh para karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, semakin baik atau merata kompensasi yang diberikan oleh atasan kepada para karyawannya dalam bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari para karyawannya dan akan memberikan dampak para perusahaan/organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan valid.

Pengujian pengaruh tak langsung melalui variabel mediasi yaitu Komitmen Afektif ditunjukkan dengan hasil analisis *indirect effect*. Hasil *indirect effect* pada jalur untuk pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada tabel 5.10.

Tabel 5.10. Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Mediasi Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Significance	Keterangan
Komitmen Afektif pada hubungan :	0,623	5,832	0,000	1,96	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.10. diketahui hasil uji terhadap koefisien parameter hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,623 dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,832 dan nilai p values sebesar 0,000. Nilai *t-statistic* tersebut berada di atas nilai t tabel 1,96 dan nilai p values < 0,05, sehingga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel 5.7. dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,231 dan nilai t statistic > t tabel yaitu 2,001 > 1,96 yang menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali diterima. Ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja sangat membantu karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dengan demikian akan membantu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh koperasi ketika mulai berdiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, secara langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firman (2019) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12%. Selain itu hasil penelitian Roni Pasaribu (2020) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel 5.7. dapat diketahui jelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,855 dan nilai t statistik $> t$ tabel yaitu sebesar $26,203 > 1,96$ yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali diterima. Ini menandakan kompensasi yang diterima antar sesama karyawan dalam bekerja dikoperasi akan menentukan komitmennya pada suatu organisasi, ini dibuktikan dengan lamanya karyawan tersebut bekerja pada perusahaan dan apakah karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel 5.7. dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,728 dan nilai t statistik $> t$ tabel yaitu sebesar $6,013 > 1,96$ yang menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali diterima. Ini menandakan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaannya, ini dibuktikan dengan semakin lamanya

karyawan tersebut bekerja di koperasi dapat menambah wawasannya dalam bekerja, dengan masa kerja yang dimiliki karyawan tersebut dan pemahaman yang dimiliki dapat membantu karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel 5.8. dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,623 dan nilai t statistik sebesar $5,832 > t$ tabel $1,96$ yang menunjukkan hipotesis keempat yang mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai variabel intervening pada Koperasi di Desa Banyuning,

Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali diterima. Ini menandakan bahwa kompensasi yang dimediasi oleh komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan, semakin baik proses pemberian kompensasi kepada para karyawan yang dibantu oleh komitmennya kepada perusahaan tempatnya bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan bagi perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (1) Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali, dengan kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja sangat membantu karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

(2) Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali, dengan kompensasi yang diterima antar sesama karyawan dalam bekerja dikoperasi akan menentukan komitmennya pada suatu organisasi, ini dibuktikan dengan lamanya karyawan tersebut bekerja pada perusahaan dan apakah karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, (3) Komitmen afektif memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali, dengan (4) Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali, dengan kompensasi yang dimediasi oleh komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.(2021), *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia pelrusahaan*, Bandung : Relmaja Rosda karya.
- Apriyanti (2019). *Pelngaruh Kompelnsasi dan Kelpuasan Kelrja telrhadao Komitmeln Pelgawai*. Jurnal JIBEIKA Volumel 10 No. 1.
- Bambang Satriawan (2017) “*Pelngaruh Kelpuasan Kelrja, Budaya Organisasi, dan jabatan Telrhadao Komitmeln Organisaional*”. *Riselt Akuntansi dan Bisnis*. Vol 7 No 2. Hal 139-159.
- Delsslelr, Gary, 2009, *Manajelmeln SDM : buku1*.Jakarta : Indelks Eldison, Elmron, dkk (2016) *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia*. Alfabelta. Bandung.
- Gelorgel, J.M. & Jonels, G.R. (2005). *Undelrstanding and managing organizational belhavior* (4th eld.). Nelw Jelrsely: Skripsielr Saddlel Rivelr.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia*.Bumi Aksara, Jakarta. Handoko,T. Hani. 2014. *Manajelmeln Pelrsonalia dan Sumbelr Daya Manusia*. BPFEL,Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji (2014) *Buku Praktis Melngelmbangkan SDM*. Laksana. Jogjakarta. Hidayat (2014). *Faktor-faktor Komitmeln Organisasional selrta pelngaruh telrhadao Organizational Citizelnship Belhavior*. Jurnal NelO-Bis Volumel 8 No. 1 Januri,
- Kristof, A. L. 1996. *Pelrson-organization fit: an intelgrativel relvielw of its concepltualizations melasurelmeInt, and implications*. *Pelrsonnell Psychology* 49, 1- 49.
- Kusmaningtyas (2012). *Kajian Telori Modell Sellelksi Karyawan (Pelrson Organization Fit Modell dan Compeltelncel Modell)*. Jurnal Elkonomika Volumel 5 No. 1. Hal 17-23.
- Lelstari (2016). *Kelpuasan Kelrja dan Motivasi telrhadao Komitmeln Organisasi*. *SOSIO-El- KONS* Vol 8 No. 1.
- Sumanto, Helrminingsih (2016). *Pelngaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kelrja telrhadao Komitmeln Organisasional*. *Jurnal Ilmiah Manajelmeln dan Bisnis* Volumel 2 No 1.
- Tania, A & Sutanto, El (2013). *Pelngaruh Motivasi kelrja dan Kelpuasna kelrja telrhadao Komitmeln Organisasional karyawan*. *Agora* Vol. 1, No. 3, Univelrsitas Kristeln Peltra, Suraba