

## PENGARUH TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KINERJA RESELLER ARSYILASHOP GROSIR PALEMBANG

**Endang Rahayu, SE.,M.Si**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*

*Email: endangrahayu190460@ gmail.com*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini menguji tentang pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja pada Reseller Arsyilashop Grosir Palembang.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui apakah ada pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja Reseller Arsyilashop Grosir Palembang. Penelitian ini dilakukan di Reseller Arsyilashop Grosir Palembang. Jumlah karyawan atau populasi yang diambil pada Reseller Arsyilashop Grosir Palembang adalah sebanyak 115 responden. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian, sehingga sampel yang didapat berjumlah 115 orang Reseller. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja Reseller Arsyilashop grosir Palembang.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dewasa ini banyak faktor yang menciptakan manusia sebagai aset utama yang sangat penting, sehingga harus ditingkatkan produktivitasnya, sehingga organisasi dituntut untuk mampu memberikan kondisi yang membuat kemampuan yang dimiliki para sumber daya manusianya berkembang secara optimal. Manusia sebagai makhluk yang mempunyai akal, pikiran, dan perasaan juga memiliki kebutuhan dan harapan-harapan tersendiri yang menjadi faktor-faktor pendorong tingkat prestasi dan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaannya, maka dari itu

memberikan kompensasi adalah salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan tingkat produktivitas yang optimal. Dalam bisnis online shop, sumber daya manusia disebut sebagai *reseller dan dropshipper* berperan sangat penting dalam berjalannya semua transaksi dan produktivitas kegiatan yang terjadi dalam sebuah bisnis, merekalah yang menjadi salah satu ujung tombak berjalannya semua bisnis yang berbasis Online shopping. Reseller merupakan sebuah kata dalam bahasa Inggris yang secara harfiah diartikan sebagai penjual kembali, secara garis besar kata ini menunjukkan cara penjualan dimana anda tidak perlu memproduksi atau membuat produk sendiri, namun para Reseller hanya perlu membeli produk dari supplier dan menjualnya kembali.

Menurut Ahmad Syafii (2019:2), reseller adalah menjual kembali sebuah barang dari supplier tanpa adanya stok barang dengan komisi yang telah ditentukan sendiri dan ditetapkan sendiri oleh supplier.

Berikut keuntungan yang dapat diperoleh dengan menjadi reseller.

1. Menjual banyak produk
2. Meluncurkan bisnis lebih cepat
3. Mudah memperluas ke vertikal lain
4. Tidak menghabiskan banyak waktu
5. Resiko keuangan lebih rendah

Biasanya, reseller baru akan membeli stok barang apabila ada pesanan yang datang, dalam kasus tertentu reseller biasanya juga menyetok barang namun dengan jumlah yang relatif terbatas. Sistem yang diterapkan reseller dalam ilmu manajemen termasuk sebagai strategi distribusi tidak langsung. Distribusi tak langsung sendiri memiliki pengertian penyaluran atau penjualan barang dari produsen kepada konsumen melalui perantara yang dilakukan oleh agen, makelar, atau reseller.

Reseller mendapatkan upah atau kompensasi berupa insentif melalui harga khusus yang diterapkan untuk reseller, sehingga reseller akan mendapatkan upah dari harga yang kurang dari harga yang

dipasarkan produsen atau distributor, kemudian baik produsen atau pihak reseller akan sama-sama mengalami keuntungan meski tidak ada ikatan resmi yang terjalin dari kedua belah pihak. Pada dasarnya reseller diatur dengan kebijakan pelaku usaha pertama atau dengan perjanjian yang telah dibuat atau disepakati.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) penjualan online mengalami peningkatan yang signifikan bahkan pada saat masa pandemi, tercatat pada April 2020, penjualan online mengalami lonjakan sebesar 480% dari volume penjualan pada Januari 2020. Sehingga Bisnis Reseller jadi pilihan berbagai kalangan setelah menjamurnya sistem online. Di era modern ini, media sosial adalah tempat promosi yang paling efektif yang bisa dicoba, selain itu kanal lain seperti situs online, blog, atau aplikasi lainya juga dapat menjadi sarana pilihan dalam mengembangkan bisnis reseller. Berikut data insentif reseller Toko grosir Arsyilashop Palembang (2021-2022) :

**Tabel 1**  
**Data Insentif Reseller**

NO.	LAMA BERGABUNG	BANYAKNYA RESELLER	QUANTITY PENGAMBILAN BARANG/ MINGGU	INSENTIF
1.	< 5 Tahun	56	< 5 x / Minggu	10% Cash Back (Setiap Pembelian di atas Rp.500.000,-00 Logam Mulia
2.	5 Tahun	30	5 x / Minggu	15% Cash Back (Setiap Pembelian Diatas Rp.1.000.000,00 Logam Mulia
3.	> 5 Tahun	29	>5 x / Minggu	15 % Cash Back (Setiap Pembelian Diatas Rp.1.000.000,00 Gratis Ongkos Pengiriman Logam Mulia

Sumber :Dokumen Admin Arsyilashop (2022)

Dapat dilihat angka kenaikan jumlah reseller aktif dari tahun ketahun tidak mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini mengindikasikan ketidakpuasan kerja Reseller yang tergabung dalam Toko Grosir Arsyilashop Palembang. Pemberian kompensasi yang rendah akan berdampak pada kurangnya intensitas penjualan dan kinerja para reseller dan rendahnya keinginan untuk bertahan pada perusahaan tersebut. Selain itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan Toko Grosir Arsyilashop Palembang masih rendah, hal ini dapat terlihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya Kualitas, dimana masih rendahnya kualitas kinerja reseller Toko Grosir Arsyilashop Palembang misalnya, masih belum tercapainya target penjualan barang dengan harga diatas Rp.500.000,00 setidaknya satu buah/harinya, namun dapat menembus waktu 2 sampai 3 hari.
2. Kurangnya Kuantitas Barang, dimana kuantitas perputaran barang masih dirasa kurang cukup bagi perusahaan contohnya banyak barang-barang stock lama yang masih menumpuk digudang.

Kompensasi yang diberikan Toko Grosir Arsyila Shop Jakabaring kepada reseller inilah yang akan menjadi fokus penelitian yang akan penulis lakukan. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja reseller bisnis online shop, tingkat besar dan kecilnya keuntungan yang diberikan kepada para reseller, bonus berupa barang dan jasa, juga sangat berpengaruh dan sangat menentukan kinerja para reseller ditengah hiruk pikuk bisnis online shop yang semakin hari semakin menjamur. Ketidakpuasan dalam pembagian kompensasi yang dilakukan dapat mengurangi kinerja para reseller, keluhan keluhan seperti berkurangnya keuntungan, menurunnya tingkat penjualan produk, atau beralihnya reseller kepada onlineshop lain menjadi garis

besar permasalahan dalam bisnis ini, sebagai pelaku usaha yang memperhatikan kinerja serta omset penjualan, sudah sepatutnya kompensasi diberikan sebagai langkah awal untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja reseller agar dapat berkerja secara baik dan optimal demi kelancaran jalannya perusahaan, dan juga dengan adanya kompensasi diharapkan reseller dapat mengembangkan kompetensi dan terpenuhinya harapan harapan yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam bisnis onlineshop, sehingga setiap pihak dapat merasa diuntungkan dan merasa puas menjalankan bisnis ini.

Beberapa strategi juga dapat diterapkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja Reseller, diantaranya adalah:

1. Menawarkan sistem penjualan yang mudah kepada reseller
2. Mengunggulkan produk-produk yang dijual
3. Memberi kompensasi berupa diskon dan program-program lainnya dengan layak
4. Melakukan pengawasan dan bimbingan kepada reseller

Secara keseluruhan, reseller membantu memudahkan para wirausaha untuk menjalankan aktivitas usahanya melalui media sosial yang telah umum digunakan untuk memanfaatkan kebutuhan masyarakat yang sekarang ini lebih memilih cara instan dalam berbelanja. Penelitian ini dilakukan pada toko Arsyila Grosir Palembang dengan alasan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja para reseller pada toko grosir Arsyilashop Palembang.
2. Untuk mengetahui kinerja reseller pada Arsyila Grosir Palembang.
3. Untuk mengetahui tingkat kompensasi yang diberikan pada Arsyila Grosir Palembang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kompensasi, dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja para reseller pada Arsyila Grosir Palembang, sehingga penulis mengangkat judul :”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Reseller Arsyila Grosir Palembang”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021:118). Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Kompensasi merupakan hal yang sulit dan terkesan kompleks, karna banyak melibatkan dasar kelayakan, rasional, emosional, logika dan harus dapat dipertanggung jawabkan dari semua segi aspek.

Salah satu tujuan kompensasi adalah memberikan motivasi dan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan prestasi kerja, oleh karna itu perusahaan harus dituntut dapat memberikan kompensasi secara benar, sehingga tujuan pemberian kompensasi dapat tercapai.

### Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara

lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- a. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi diharapkan akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik dan karyawan.
- b. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari posisinya.
- c. Pengadaan Efektif  
Jika kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup besar, pengadaan karyawan yang berqualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi  
Jika kompensasi yang ditawarkan cukup besar, perusahaan akan lebih mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas Karyawan  
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
- f. Disiplin.  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka dapat dipastikan disiplin kerja karyawan akan semakin membaik.
- g. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.  
Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian

kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapatkan barang yang diinginkan dengan harga baik dan pantas.

Menurut S.P Hasibuan (2021:128), terdapat 10 faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi akan menjadi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi akan relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.  
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompoensasi relatif kecil.
- c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar, begitu pula sebaliknya apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres  
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang
- menetapkan besarnya balas jas bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya Hidup (Cost of Living)  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi upah semakin rendah. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari tingkat upah di Bandung, karena biaya hiidup di Jakarta lebih besar dibandingkan di Bandung.
- g. Posisi Jabatan Karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih rendah. Hal ini sangatlah wajar mengingat seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan, kemampuan, serta ketrampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka dapat dipastikan tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perkonomian sedang lesu (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unempoyment*).
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasa nya akan semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko pengerjaan kecil,tingkat upah/balas jasanya akan relatif rendah. Misalnya,pekerjaan merakit komputer balas jasanya akan lebih besar dari pada mengerjakan mencetak batu bata. Secara sederhana, kompensasi ini sama sekali tidak.

### Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkai pencapaian suatu hasil organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Mangkunegara (2017:67) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan menurut Yusniar Lubis,Bambang Hermanto dan Emron Edison (2019:26) Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan,standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*mativation*).

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis,kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*).Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-

120) apalagi IQ superior,very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,maka akan lebih mudah mencapai kinerja makasimal.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi begitupun sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang cenderung rendah.Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja,iklim kerja,kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta kondisi kerja.

Menurut Prawiroseto dan Sutrisno (2016:9),faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti yang bila digunakan dengan baik dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134),untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur,yaitu:

1. Kualitas,yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kinerja yaitu tingkat kehadiran,

keterlambatan, dan waktu kerja efektif /jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Pada dasarnya penilaian kerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Setelah penilaian kinerja selesai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan *reward* atau *punishment* terhadap karyawan yang bersangkutan.

*Reward* akan diberikan terhadap karyawan yang berprestasi dan mampu meraih target. Sedangkan *Punishment* merupakan konsekuensi yang harus siap ditanggung oleh karyawan yang tidak mampu memberikan performa terbaiknya sehingga tidak berhasil meraih target yang telah ditentukan. Penilaian kinerja karyawan merupakan bentuk motivasi sekaligus apresiasi dalam dunia kerja, dengan adanya penilaian tersebut, seorang karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan performa terbaiknya karena selalu mendapatkan dukungan dan prestasi.

#### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian dilakukan di Toko Grosir Arsyilashop Jakabaring yang berlokasi di Jalan Pendidikan, Perumahan Sapphire Residence Blok D8, Jakabaring Palembang. Toko Grosir Arsyilashop merupakan salah satu toko grosir berbasis online shopping yang menyediakan berbagai macam kebutuhan peralatan rumah tangga, seperti panci, piring, hiasan dinding, pernak-pernik, hingga peralatan elektronik.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yaitu dilakukan dengan cara melakukan survei kepada Reseller Toko Grosir Arsyilashop Palembang. Cakupan penelitian ini hanya sebatas pengaruh kompensasi yang diberikan Toko grosir Arsyilashop Palembang kepada para Reseller yang tergabung di dalamnya dan kinerja yang dimiliki setiap resellernya.

### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu studi kasus pada Toko grosir Arsyilashop Palembang. Menurut Sugiyono

(2016:37) metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang berfokus dan memperhatikan dengan seksama pada suatu kasus dengan insentif dan rinci, dengan penggalian informasi dan analisa secara mendalam.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### *Jenis Data*

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan Sugiyono (2016:44). Sesuai dengan bentuknya, data ini dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran sebuah objek yang akan diteliti

#### *Sumber Data*

Menurut Sugiyono (2017:456) dari segi cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

- Data Primer  
Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan Toko Grosir Arsyilashop Jakabaring dengan cara memberikan kuesioner.
- Data Sekunder  
Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### *Populasi*

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:135). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah Reseller yang tergabung di Toko Grosir Arsyilashop Jakabaring yang berjumlah 115 orang reseller.

#### *Sampel*

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Reseller dan Dropshipper yang tergabung dalam Toko Grosir Arsyilashop Jakabaring yang berjumlah 115 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian, sehingga sampel yang didapat berjumlah 115 orang Reseller.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### *Definisi Operasional Variabel*

Definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi (X) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021:118).
2. Kinerja (Y) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Mangkunegara, 2017:67).

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Instrumen
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan se mua pendapatan yang ber bentuk uang,barang lang sung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karya wan (Reseller) sebagai imba lan atas apa yang sudah dikerjakan kepada ,semakin baik hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan maka semakin baik pula pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan (Hasibuan 2021:118)	1. Asuransi 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan	1-2 3-4 5-6 7-8
Kinerja Reseller (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:67) yang berpendapat kinerja karyawan merup akan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan da lam menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan.	1. Efektivitas dan efisensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	1-2 3-4 5-6 7-8

**Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan. Peneliti menggunakan skala ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Grosir Arsyilashop Palembang. Dalam skala ini terdapat 5 kategori jawaban dengan skor sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Skala Pengukuran Instrument**  
**Skala Likert**

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2016 : 13

**Teknik Analisis**

**Analisis Deskriptif Data**

**Analisis Deskriptif Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Reseller yang tergabung dalam Toko Arsyila Grosir Palembang sejak didirikan tahun 2018. Adapun dari hasil penelitian dari 115 responden sampel dapat dideskripsikan berdasarkan

- a. Jenis kelamin responden

- b. Usia responden
- c. Tahun bergabung responden
- d. Banyaknya pengambilan barang per minggu.

### Analisis Deskriptif Variabel

Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang kompensasi yang diberikan perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga nantinya akan diperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel dan indikatornya. Pada instrumen tersebut dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat kuesioner, oleh karena itu uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25,0 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki  $Cronbach\ Alpha > 0,60$ . Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS versi 25,0.

### Analisis Deskriptif Statistik

#### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2 =$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

### Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan digunakan metode analisis regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y :Variabel Dependen (Kinerja Reseller)

X :Kompensasi

a :Konstanta

b :Koefisien Regresi (angka yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang berdasarkan pada variabel independen.

Apabila b (+) maka akan berpengaruh jika hubungan X positif maka Y juga positif,dan begitu pula sebaliknya. Sehingga bila nilai a dan b sudah diperoleh,selanjutnya nilai tersebut akan dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang telah diketahui.

### Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya secara mandiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.Dimana  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima.Dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ ,maka  $H_1$  diterima,begitupun jika  $sig > \alpha$  (0,05),maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.Untuk

menghitung nilai nilai t hitung untuk variabel bebas.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H0: Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Reseller Toko Grosir Arsyila shop Palembang.

H1: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Reseller Toko Grosir Arsyila shop Palembang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik/Analisis Data

#### Uji Instrumen

#### Validasi Data

Menurut Sugiyono (2018:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson ( *Validitas isi / content validity* ) dengan cara mengkorelasikan masing-masung item pertanyaan kuesioner dan totalnya , selanjutnya membandingkan *r* tabel dan *r* hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total corelation* ) = 0,30 jadi apabila *r* positif

> 0,30 maka *item valid*, sedangkan *r negative* < 0,3 maka tidak valid.

**Validasi data variabel bebas disiplin kerja ( X ) dan Kinerja karyawan ( Y )**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Tingkat Kompensasi (X)	Komp1	,602	Valid
	Komp2	,598	Valid
	Komp3	,648	Valid
	Komp4	,657	Valid
	Komp5	,648	Valid
	Komp6	,531	Valid
	Komp7	,616	Valid
	Komp8	,593	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK-1	,605	Valid
	KK-2	,662	Valid
	KK-3	,683	Valid
	KK-4	,553	Valid
	KK-5	,562	Valid
	KK-6	,553	Valid
	KK-7	,562	Valid
	KK-8	,676	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 4 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variable disiplin kerja (X) bahwa seluruh item dari (8 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Kinerja karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (8 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$

**Reliabilitas**

Uji reliabilitas itas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali dalam situmorang (2008: 112)*

menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1.Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka instrument pengamatan dinyatakan reliable

2.Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen pengamatan tidak reliabel

- Reliabilitas Variabel Tingkat Kompensasi (X). Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel disiplin kerja dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,657**. Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel disiplin kerja (X) sudah realibel.
- Reliabilitas kinerja karyawan(Y). Hasil perhitungan nilai reabilitas Cronbach

Alpa untuk variabel Kinerja Karyawan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah sebesar **0,683**. Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai

indikator pada variabel Kinerja karyawan (Y) sudah reliable.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach ( $\alpha$ )	Status
Kompensasi	0,657	Reliabilitas
Kinerja	0,683	Reliabilitas

**Analisis Deskriptif Statistik**  
**Koefisien Diterminasi**

**Tabel 6**  
**Ringkasan Model**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604(a)	,546	,443	3,104

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b Dependent Variable: KINERJA

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Regresi Sederhana**

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	14,872	2,528		6,756	,000
	Disiplin	,359	,330	,412	1,513	,480

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X) kolom

(std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan

koefisien jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + b x$$

$$Y = 14,872 + 0,359$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya. Penjelasan

secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 2,528 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel disiplin kerja 0, maka jumlah kinerja karyawan sebesar 14,872
- Angka koefisien regresi X sebesar 0,35. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,35%

### Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel 8**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	14,872	2,528		6,756	,000
	Kompensasi	,359	,330	,412	1,513	,480

a Dependent Variable: Kinerja

### - Pengujian variabel (b1) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi (kompensasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 = koefisien regresi (kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 2,730 Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $115 - 2 - 1 = 112$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (2,528) > t tabel (1,672), maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- **Pengujian variabel komunikasi (Y) dengan hipotesis :**

H<sub>0</sub> = koefisien regresi (kinerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

H<sub>1</sub> = koefisien regresi (kinerja) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 8,756 Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $115-2-1=112$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (8,756) > t tabel (1,672), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada toko grosir arsyilashop dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja akan meningkat. Pelaksanaan kegiatan dalam kategori sangat baik. Dimana pada toko grosir arsyilashop mengaplikasikan usahanya sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti dapat menangkap dan memahami kegiatan yang diberikan sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka melalui toko grosir arshilassop Palembang diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik. Untuk melihat variabel karakteristik pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja online maka peneliti menggunakan model regresi sederhana.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan;

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pada reseller arsyilashop grosir Palembang., hal ini didukung oleh hasil perhitungan Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 2,730 Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $115-2-1=112$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (2,528) > t tabel (1,672), maka H<sub>1</sub> ditolak, H<sub>0</sub> diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 8,756 Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $115-2-1=112$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (8,756) > t tabel (1,672), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kompensasi dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus ditingkatkan lagi program pemberian kompensasi agar selalu signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sebaiknya kompensasi diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
2. Perlu ditingkatkan dan diperbarui lagi program kerja untuk mendukung kinerja karyawan dan untuk meningkatkan hasil kerja pada perusahaan ini, karena untuk dapat menekan tingkat kesalahan karyawan atau human error pada pekerjaannya dan

dapat dilakukan evaluasi secepatnya untuk mencari solusi yang baik untuk

kepentingan / kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Burhan, Bungin. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*.(Jakarta:Alfabeta,2018) hal.110

Hasibuan,M.S.2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.Jakarta : PT.Bumi Aksara

Sutrisno,Edy.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

### SUMBER ONLINE

Id.m.wikipedia.org/wiki/kompensasi

<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

<http://repository.unika.ac.id/14816/4/13.30.0006%20Ricky%20Wijaya%20BAB%20III.pdf>

<http://repo.darmajaya.ac.id/172/4/16.%20BAB%20III.pdf>