

PENGARUH TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KINERJA RESELLER ARSYILASHOP GROSIR PALEMBANG

Nabila¹, Tri Fatrie Fatmawati², Delimawati³
Universitas Palembang^{1,2,3}

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 22,0 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja Reseller Arsyilashop grosir Palembang.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 1.1
Data Insentif Reseller

NO.	LAMA BERGABUNG	BANYAKNYA RESELLER	QUANTITY PENGAMBILAN BARANG/MINGGU	INSENTIF A
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

Kompensasi yang diberikan Toko Grosir Arsyila Shop Jakabaring kepada reseller inilah yang akan menjadi fokus penelitian yang akan penulis lakukan. 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 untuk mengidentifikasi kompensasi, dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja para reseller pada Arsyila Grosir Palembang. Berdasarkan rumusan masalah diatas ,maka tujuan penulisan skripsi ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja reseller Toko Grosir Arsyila Shop

Palembang.

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). Menurut Khairuman, Octarinie, and Fane (2022) kompensasi adalah imbalan jasa diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Tentu saja hal tersebut dapat mendorong para pegawai agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan instansi.

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.

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.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat 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-faktor yang mempengaruhi 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 maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan 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 Prawirosento 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:

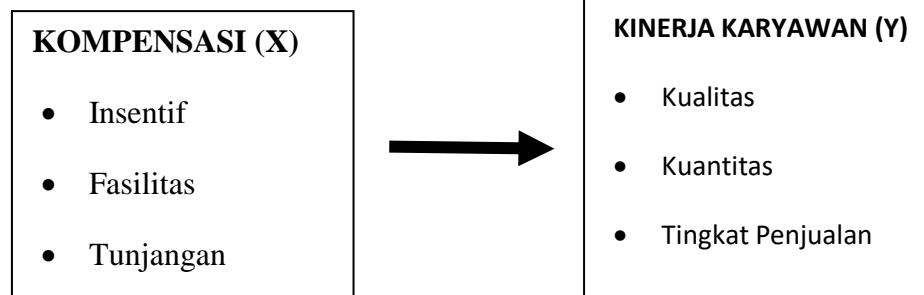
1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk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

Penelitian Terdahulu

NO.	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Cabang Pandukung Square Makassar</p> <p>Sumber : Skripsi oleh Muh. David Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016</p>	<p>Berdasarkan kesimpulan hasil analisis data bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Tbk) cabang Panakukang Square Makassar diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,642 atau korelasi kuat, dan berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh bahwa r hitung sebesar 0,642 adalah lebih besar dari r tabel sebesar 0,195 pada taraf signifikan 5% dan sebesar 0,254 pada taraf signifikasi 1% ($0,642 \geq 0,254$ dan $0,195$).</p>

2.	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah</p> <p>Sumber : Skripsi Oleh Leonard Adhi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2017</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu $2,351 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,020 lebih kecil dari $\frac{1}{2} \alpha$ 5% ($0,20 < 0,025$) artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik, maka hal tersebut akan semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.</p>
----	--	--

Kerangka Fikir



Sumber : Hasibuan (2021:118)

Sumber : Mangkunegara (2017:67)

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

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: Jenis kelamin responden, Usia responden, Tahun bergabung responden, dan 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 realibilitas instrumen menggunakan program SPSS versi 22,0.

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 $T_{table} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{table} < T_{hitung}$, maka:

H_1 : diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk menghitung nilai t hitung untuk variabel bebas. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Reseller Toko Grosir Arsyila shop Palembang.

H_1 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Reseller Toko Grosir Arsyila shop Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap Reseller yang tergabung di Toko grosir Arsyilashop Palembang dengan menggunakan teknik pengambilan data melalui wawancara terstruktur berdasarkan kuesioner yang telah penyusun buat.

Nama responden dalam penelitian ini sengaja dikosongkan oleh penyusun agar mendapatkan jawaban responden yang lebih akurat. Penyusun mengganti nama responden dengan kode nomor seperti 1, 2, 3. dst hingga kerisian jawaban responden lebih terjamin.

Jenis kelamin

Jenis kelamin responden ditulis berdasarkan umur pada saat wawancara pengisian kuesioner dilaksanakan. Hasil wawancara reponden berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Responden	
	Jumlah	%
Perempuan	79	68,7
Laki-laki	36	31,3
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah sebanyak 79 responden atau 68,7% merupakan responden perempuan dan 36 responden atau 31,3% merupakan responden laki-laki. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan Reseller Arsyila Shop Grosir Palembang dominasi oleh karyawan laki-laki.

Usia

Usia responden ditulis berdasarkan umur pada saat wawancara pengisian kuesioner dilaksanakan. Hasil wawancara reponden berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Kelompok umur	Responden	
	Jumlah	%
$20 \leq 30$ tahun	55	47,8
$31 \leq 40$ tahun	35	30,4
$41 \leq 49$ tahun	24	20,8
≥ 50 tahun	1	1,0
Jumlah	115	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah sebanyak 55 responden atau 47,8% responden yang berusia 20-30 tahun dan 35 responden atau 30,4% merupakan responden yang berusia 31-30 tahun dan ada 24 responden atau 20,8% berusia 41-49 tahun dan ada juga sebanyak 1 responden atau 1% yang berusia lebih dari 50 tahun. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan karyawan dari Roseller Asyila Shop Grosir di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun.

Pendidikan

Pendidikan responden ditulis berdasarkan umur pada saat wawancara pengisian kuesioner dilaksanakan. Hasil wawancara reponden berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kelompok Pendidikan	Responden	
	Jumlah	%
SMA	67	58,3
Diploma	35	30,4
Sarjana	13	11,3
Jumlah	115	100

Berdasarkan table 4.3 diatas adalah sebanyak 67 responden atau 58,3% merupakan kelompok pendidikan SMA dan 35 responden atau 30,4% merupakan kelompok pendidikan Diploma dan 13 responden atau 11,3% kelompok sarjana. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan karyawan dari Reseller Arsyila Shop Grosir di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan SMA.

Lama bekerja

Lama bekerja responden ditulis berdasarkan umur pada saat wawancara pengisian kuesioner dilaksanakan . hasil wawancara reponden berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Responden	
	Jumlah	%
≤ 5 tahun	38	33,0
5 tahun	42	36,5

6 tahun	34	29,5
7 tahun	1	1,0
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas adalah sebanyak 38 responden atau 33,0 % karyawan Roseller Asyilashop Grosir sudah bekerja selama ≤ 5 tahun dan 42 responden atau 36,5% telah bekerja selama 5 tahun dan 34 responden atau 29,5% telah bekerja selama 6 tahun serta 1 orang responden atau 1,0% telah bekerja selama 7 tahun.

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)

Tabel 5

Asuransi yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja pada perusahaan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	19	16,6
Netral	20	17,4
Setuju	51	44,3
Sangat Setuju	25	21,7
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 9.1 diatas adalah sebanyak 19 responden atau 16,6% menyatakan tidak setuju, 20 responden atau 17,4% meyatakan netral, 51 responden atau 44,3% menyatakan netral dan sisanya 25 responden atau 21,7% menyatakan sangat setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar karyawan reseler arsyilashop grosir Palembang menyatakan setuju bahwa Asuransi yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja pada perusahaan

Tabel 6

Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	2,6
Tidak Setuju	19	16,6
Netral	21	18,2
Setuju	36	31,3
Sangat Setuju	36	31,3
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.6 diatas adalah sebanyak 36 responden atau 31,3% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 31,3% menyatakan setuju, 19 responden atau 16,6% dan sisanya menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa

sebagian responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Saya Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

Tabel 7
Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pencapaian kerja saya di perusahaan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	17	14,8
Netral	28	24,4
Setuju	38	33,0
Sangat Setuju	32	27,8
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah sebanyak 32 responden atau 27,8% menyatakan sangat setuju, 38 responden atau 33,0% menyatakan setuju, 28 responden atau 24,4% menyatakan netral dan 17 responden atau 14,8% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pencapaian kerja saya di perusahaan

Tabel 8
Insentif yang diterima sesuai dengan tugas yang saya emban

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	18	15,6
Netral	28	24,3
Setuju	37	32,2
Sangat Setuju	32	27,9
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah sebanyak 32 responden atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 32,2% menyatakan setuju, 18 responden atau 15,6% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa Insentif yang diterima sesuai dengan tugas yang saya emban

Tabel 9
Bonus yang saya dapat sudah sesuai dengan kinerja saya di perusahaan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	17	12,8
Netral	28	21,1
Setuju	37	27,8

Sangat Setuju	31	23,3
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah sebanyak 37 responden atau 27,8% menyatakan setuju, 31 responden atau 23,3% menyatakan setuju, 17 responden atau 12,8% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa Bonus yang saya dapat sudah sesuai dengan kinerja saya di perusahaan

Tabel 10
Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja diperusahaan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0
Tidak Setuju	16	13,9
Netral	18	15,6
Setuju	43	37,3
Sangat Setuju	37	32,1
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah sebanyak 37 responden atau 32,1% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 37,3% menyatakan setuju, 16 responden atau 13,9% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja di perusahaan

Tabel 11
Kinerja saya telah sesuai dengan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0
Tidak Setuju	2	1,7
Netral	32	27,8
Setuju	41	35,6
Sangat Setuju	39	33,9
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah sebanyak 30 responden atau 30,3% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 35,4% menyatakan setuju, 22 responden atau 22,2% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa Kinerja saya telah sesuai dengan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 12
Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	12,2
Netral	31	26,9
Setuju	37	32,2
Sangat Setuju	33	28,7
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah sebanyak 30 responden atau 30,3% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 35,4% menyatakan setuju, 22 responden atau 22,2% menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13
Efektivitas karyawan ini dapat dicontoh oleh karyawan lain

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	13	11,3
Netral	32	27,8
Setuju	42	36,6
Sangat Setuju	28	24,3
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah sebanyak 28 responden atau 24,3% menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 36,6 menyatakan setuju, 32 responden atau 27,8% menyatakan netral dan sisanya menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa Efektivitas karyawan ini dapat dicontoh oleh karyawan lain.

Tabel 14
Karyawan ini selalu dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0
Tidak Setuju	12	10,4

Netral	24	20,8
Setuju	43	37,4
Sangat Setuju	35	30,4
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah sebanyak 35 responden atau 30,4 % menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 37,4% menyatakan setuju, 12 responden atau 10,4% menyatakan tidak setuju dan sisanya sangat tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa Karyawan ini selalu dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri

Tabel 15
Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan.

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	12,2
Netral	26	22,6
Setuju	41	35,6
Sangat Setuju	34	29,6
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.15 diatas adalah sebanyak 34 responden atau 34,3% menyatakan sangat setuju, 41 responden atau 41,4% menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa. Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan.

Tabel 16
Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	12,2
Netral	26	22,6
Setuju	41	35,6
Sangat Setuju	34	29,6
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah sebanyak 34 responden atau 29,6% menyatakan sangat setuju, 41 responden atau 35,6% menyatakan setuju, Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan

Tabel 17
Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikannya tepat waktu

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	14	12,2
Netral	26	22,6
Setuju	41	35,6
Sangat Setuju	34	29,6
Jumlah	115	100

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah sebanyak 34 responden atau 29,6% menyatakan sangat setuju, 41 responden atau 35,6% menyatakan setuju, 14 responden atau 12,2 menyatakan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikannya tepat waktu.

Tabel 18
Karyawan ini tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	9,5
Netral	25	13,0
Setuju	43	37,4
Sangat Setuju	35	39,1
	115	100

Berdasarkan tabel 4.18 diatas adalah sebanyak 35 responden atau 39,1% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 37,4% menyatakan setuju, 25 responden atau 13,0% menyatakan netral. Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa Karyawan ini tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 19
Karyawan memiliki rasa inisiatif dan kreatifitas tinggi bagi jalannya perusahaan

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	9,5
Netral	25	13,0
Setuju	43	37,4
Sangat Setuju	35	39,1
	115	100

Berdasarkan table 4.19 diatas adalah sebanyak 35 responden atau 39,1% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 37,4% menyatakan setuju, 12 responden atau 9,5 % menyatakan tidak setuju, Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa Karyawan memiliki rasa inisiatif dan kreatifitas tinggi bagi jalannya perusahaan.

Tabel 20
Karyawan dapat bekerja secara mandiri maupun di dalam tim dengan baik.

Pertanyaan	Pegawai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	12	9,5
Netral	15	13,0
Setuju	43	37,4
Sangat Setuju	45	39,1
	115	100

Berdasarkan tabel 4.20 diatas adalah sebanyak 32 responden atau 32,3% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 43,4% menyatakan setuju, 13 responden atau 13,1% menyatakan tidak setuju, Dari perhitungan responden diatas dapat kita katakan bahwa Karyawan dapat bekerja secara mandiri maupun di dalam tim dengan baik.

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- masing 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 Kompensasi (X) dan Kinerja (Y)

Tabel 21
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
	Komp1	,602	Valid
	Komp2	,598	Valid
	Komp3	,648	Valid
	Komp4	,657	Valid

Tingkat Kompensasi (X)	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 2022

Pada tabel 4.21 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

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

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali dalam situmorang (2018: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur relialitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara

membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
 2. Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel
- Reliabilitas Variabel Tingkat Kompensasi (X) Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel kompensasi dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,657** Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kompensasi (X) sudah realibel.
 - Reliabilitas Kinerja (Y) Hasil perhitungan nilai reabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Kinerja 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 22
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfha Cronbach (α)	Status
Kompensasi	0,657	Reliabilitas
Kinerja	0,683	Reliabilitas

Uji Korelasi

Menurut Ghozali (2018), pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio. Uji korelasi sendiri merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang diuji

- a. r menunjukkan korelasi sederhana (korelation person), yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka r didapat 0,604 artinya korelasi antar variabel kompensasi dengan kinerja sebesar 0,604, hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena

nilai mendekati 1.

- b. R^2 square (R^2) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan nilai dari koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar $(0,604)^2$ sebesar 0,36 artinya persentase sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 36% sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Statistik

Koefisien Diterminasi

Tabel 23
Ringkasan Model
Model Summary(b)

Model	R	R ²	Adjusted R	Std. Error of
1	0,604	,36	,44	3,10

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b Dependent Variable: KINERJA

Koefisien determinasi R^2 $(0,604)^2$ pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 = 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 24
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
	Kompensasi	,359	,330	,412	1,513	,480

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 24 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.

$$Y = a + b X$$

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

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 kan,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 kompensasi 0, maka jumlah kinerja karyawan sebesar 14,872
- Angka koefisien regresi X sebesar 0,35. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% kompensasi akan meningkat kinerja sebesar 0,35%

Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari

dkompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh

secara signifikan atau tidak terhadap kinerja reseller. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 25
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 = Tidak ada pengaruh koefisien regresi (kompensasi) terhadap kinerja karyawan

H1 = Ada pengaruh koefisien regresi (kompensasi) 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 berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian variabel kinerja (Y) dengan hipotesis :

H0 = Tidak ada pengaruh koefisien regresi (kinerja) terhadap kompensasi reseller Aryilashop Palembang

H1 = Ada pengaruh koefisien regresi (kinerja) terhadap kompensasi reseller Aryilashop Palembang.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 8,756 Untuk mencari t tabel pada signifikan 00,5 dengan

derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $115-2-1=112$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (6,756) > t tabel (1,672), maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja para 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 H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 8,756 Untuk mencari t tabel pada signifikan 00,5 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $115-2-1=112$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,672. Karena t hitung (6,756) > t tabel (1,672), maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Alfabeta, 2018), hal.110
- Hasibuan,M.S.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Khairuman, Nenny Octarinie, and Sugeng Mianto Fane. 2022. “Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint Dan Pengaruh Kompensasi Pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.” *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2 (1): 11–19. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/4690>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mogalan, B. D., Purwanti, D.,&Basori, Y.F.F.Y. (2020). *Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*. *Jurnal Governansi*, 6(2)
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Wijaya, Riki. 2020. *Metode Penelitian Kauntitatif*. repository. unika.ac.id.10 Januari 2022.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif ddan Kualitatif dan R&D*,Cetakan ke 20,Alfabeta,Bandung,2019
- Sugiyono.(2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI