

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO ROTI VALENTIN BAKERY KOTA PEMATANGSIANTAR

¹Tuahman Sipayung, ²Siti Ajuma Harahap, ³Elfina Okto Posmaida Damanik

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

email: elfinaopdse83@gmail.com

Abstrak : This research aims to determine the partial or simultaneous influence of salary and allowances on employee performance at the Valentin Bakery Bakery, Pematangsiantar City. This research is a type of quantitative research with a constructivist basis. The population of this research is all employees who work at the Valentin Bakery Bakery, totaling 50 respondents and by using total sampling, the research sample is 50 respondents. The research variables consist of 2 variables, namely the independent variable consisting of salary and benefits and the dependent variable, namely employee performance. The instrument used for each variable is a questionnaire consisting of 5 questions with a Likert scale. The data requirements tests in this research consist of multicollinearity, heteroscedasticity and regression tests. To find out the proposed research hypothesis, use the partial t test and the simultaneous f test. Based on the results of the t test calculation using the SPSS application above, it is known that the sig value is 0.025 and the calculated t_{value} is 2.38 on variable X_1 and it is known that the sig value is 0.040 and the calculated t value is 2.963 on variable X_2 . Based on the t test criteria that have been discussed with a sig level value of 0.05 and the t table value is 2.06, the sig value is greater than 0.05 or the calculated t_{value} is greater than the t_{table} value so that H The first and second hypotheses are accepted, namely that salary and benefits partially influence employee performance. Based on the results of the f test calculation (ANOVA) using the SPSS application above, it is known that the sig value is 0.009 and the calculated f value is 2.687, while the f table value is 3.7 and the sig level value is 0.05 so that H The third hypothesis is accepted, namely that salary and benefits simultaneously influence employee performance.

Keyword : Salary, Benefits, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan landasan konstruktivis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Toko Roti Valentin Bakery yang berjumlah 50 responden dan dengan menggunakan total sampling maka sampel penelitian sebanyak 50 responden. Variabel penelitian terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari gaji dan tunjangan dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan untuk setiap variabel adalah angket yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala likert. Uji persyaratan data dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan regresi. Untuk mengetahui hipotesis penelitian yang diajukan digunakan uji t parsial dan uji f simultan. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS diatas diketahui nilai sig sebesar 0,025 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,38 pada variabel X_1 dan diketahui nilai sig sebesar 0,040 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,963 pada variabel X_2 . Berdasarkan kriteria uji t yang telah dibahas dengan nilai sig level 0,05 dan nilai t_{tabel} 2,06 maka nilai sig lebih besar dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H yang pertama dan hipotesis kedua diterima yaitu gaji dan tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji f (ANOVA) dengan menggunakan aplikasi SPSS diatas diketahui nilai sig sebesar 0,009 dan nilai F_{hitung} sebesar 2,687, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,7 dan nilai sig level sebesar 0,05 jadi bahwa H Hipotesis ketiga diterima yaitu gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaji, Tunjangan, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, entah itu perusahaan besar atau kecil. Tanpa kontribusi dari manusia, suatu organisasi tidak akan berfungsi dengan efektif meskipun sumber daya lainnya telah tersedia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan arahan yang positif guna mencapai tujuan mereka.

Setiap perusahaan menyadari bahwa memiliki SDM yang profesional, terpercaya, kompeten, dan tekun sangatlah vital untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan karena mereka membawa pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas. Karyawan yang berkinerja baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang optimal, ada yang kinerjanya kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Gaji

Menurut (Risnawati, 2020), gaji merujuk pada balas jasa yang secara berkala dibayarkan kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti. Sementara itu, (Pratama, 2014) menjelaskan bahwa gaji merupakan unsur penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena berperan sebagai sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka.

Sedangkan menurut (Yupastha, 2021) menyatakan bahwa gaji memiliki signifikansi yang penting bagi setiap karyawan dalam sebuah organisasi karena memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain dikenal sebagai gaji, istilah lain yang sering digunakan adalah honorarium.

Fungsi dan Tujuan Gaji

Menurut (Lamijan, 2021), fungsi gaji tidak hanya terbatas pada membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja.

- a. Kepuasan Kerja
- b. Pengadaan Efektif
- c. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi

Indikator gaji

Indikator untuk mengukur gaji adalah:

- 1) Jabatan
- 2) Masa kerja
- 3) Pendidikan
- 4) Kompetensi

Tunjangan

Tunjangan, menurut (Diah, 2022), merujuk pada pembayaran dan pelayanan tambahan yang melengkapi gaji pokok, yang bisa disediakan oleh organisasi baik sebagian maupun keseluruhan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tunjangan dalam konteks ini didefinisikan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji yang berfungsi sebagai bantuan atau dukungan.

Tujuan Tunjangan

Menurut (Firdaus, 2022), Fungsinya adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. seperti:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Menjaga agar serikat pekerja tidak turut campur
- d. Memiliki daya tarik bagi karyawan baru
- e. Menyebabkan peningkatan citra perusahaan di kalangan karyawan

Indikator Tunjangan

Menurut (Irmawati, 2023), beberapa indikator tunjangan antara lain Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan

- a. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai.
- b. Keteraturan waktu dalam menerima tunjangan kinerja.
- c. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan.



d. Penerimaan tunjangan yang sesuai dengan tingkat kedisiplinan pegawai.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Diah, 2022), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil konkret dari pekerjaan seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sementara itu, (Widyastuti, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran seberapa jauh program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercermin dalam perencanaan strategisnya.

(Ponijan, 2012) menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil pekerjaan yang signifikan terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Secara keseluruhan, kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu, baik secara kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan, beberapa indikator yang bisa digunakan, menurut (Silaen, 2021), antara lain:

- a. Kuantitas
Merupakan jumlah hasil yang dihasilkan dalam satuan unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Ketepatan Waktu
Tingkat sejauh mana aktivitas diselesaikan tepat waktu, dengan memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia.
- c. Kualitas Kerja
Evaluasi dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan, serta sejauh mana tugas diselesaikan dengan kesempurnaan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d. Kemandirian
Tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan atau bimbingan eksternal.
- e. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret (Positivistic), data penelitian berupa angka - angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Populasi adalah pegawai yang bekerja di Toko Roti Valentine Bakery sebanyak 50 Karyawan. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang diteliti. (Sugiyono, 2016). Sehingga sampel pada penelitian ini ada keseluruhan karyawan yang bekerja di Toko Roti Valentine Bakery sebanyak 50 responden

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016:224). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Wawancara (Interview)
Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala devisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Dokumentasi
Yaitu mempelajari data - data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.
3. Kuesioner (Angket)



Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklsh.

Metode Analisis

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu gaji (X₁), dan tunjangan (X₂) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu (Y). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- β₁, β₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Gaji
- X₂ = Tunjangan
- e = Tingkat kesalahan (*error margin*)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi.

Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Variabel Operasional

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu gaji (X₁), dan tunjangan (X₂) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu (Y).

Tabel 1. Definsi Operasional Variabel

No	Variabel	Jenis Variabel	Indikator
1	Kinerja	Terikat (Y)	Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian,
2	Gaji	Bebas (X ₁)	Pendidikan, Lama kerja, Pembiayaan, Kompetensi, Ketepatan penataan tunjangan
3	Tunjangan	Bebas (X ₂)	Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan, Tunjangan yang diterima menambah penghasilan, Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja, Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai, Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden



Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	56	56	56
Perempuan	22	44	44	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 28 orang dengan persentase 56 % dan responden perempuan sebanyak 22orang dengan persentase 44%.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 tahun	13	26	26	26
31-40 tahun	22	44	44	70
41-50 tahun	11	22	22	92
>50 tahun	4	8	8	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 18 - 30 sebanyak 13 orang dengan persentase 26 %, sedangkan 31 - 40 sebanyak 22 orang dengan presentase 44%, untuk usia 41 - 50 sebanyak 11 orang 22dan untuk usia >50 sebanyak 4 orang dengan presentase 8%. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 44 %.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	27	54	54	54
D3	15	30	30	84
S1	8	16	16	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah SMA yaitu masing – masing sebanyak 27 orang dengan presentase 54 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Soal	R Hitung	R Tabel	Status
Gaji	1	0,830856	0,2353	Valid
	2	0,661599	0,2353	Valid
	3	0,405992	0,2353	Valid
	4	0,321407	0,2353	Valid
	5	0,372142	0,2353	Valid
Tunjangan	1	0,760303	0,2353	Valid
	2	0,727569	0,2353	Valid
	3	0,545912	0,2353	Valid
	4	0,472515	0,2353	Valid
	5	0,558186	0,2353	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,694032	0,2353	Valid
	2	0,584022	0,2353	Valid
	3	0,844898	0,2353	Valid
	4	0,839766	0,2353	Valid
	5	0,595271	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Dengan kriteria sebuah soal dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua soal angket dipakai memiliki status valid.

Uji Reabilitas

Kriteria instrumen dikatakan reliabel apabila nilai indeks reliabilitas instrumen atau $r_{11} < 0,20$ kategori sangat rendah, $0,20 \leq r_{11} < 0,40$ kategori rendah, $0,40 \leq r_{11} < 0,70$ kategori sedang, $0,70 \leq r_{11} < 0,90$ kategori tinggi dan $0,90 \leq r_{11} < 1,00$ kategori sangat tinggi.

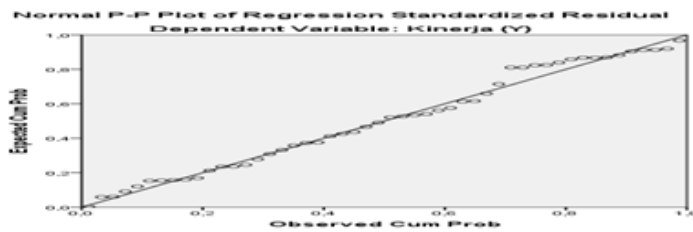
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi Excel, penjelasan ringkasnya akan dijabarkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	Rentang Kriteria	Status
Gaji	0,62633	$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
Tunjangan	0,751025	$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,930827	$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik - titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal

Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Data Multikolonieritas Coefficients^a

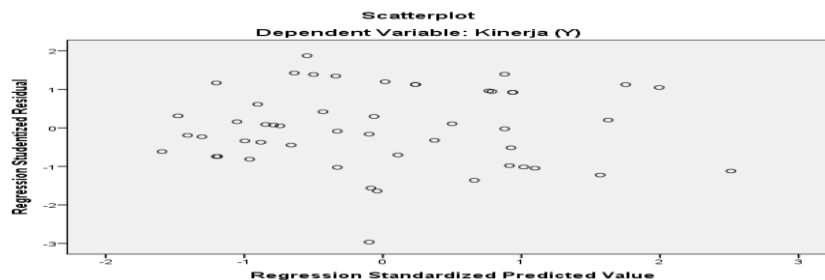
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,687	1,423		12,426	,000		
	Gaji (X ₁)	,157	,068	,351	2,318	,025	,834	1,199
	Tunjangan (X ₂)	,074	,077	,146	2,963	,040	,834	1,199

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Dari Tabel 7 terlihat nilai *Tolerance* untuk ke dua variabel adalah 0,834 lebih besar dari 0.10 dan untuk nilai VIF bernilai 1.199 lebih kecil dari 10,00, artinya data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas dengan *Scatteplot*

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar diatas maupun dibawah angka 0 serta tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis**a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	12,426	,000		
1 Gaji (X1)	2,318	,025	,834	1,199
Tunjangan (X2)	2,963	,040	,834	1,199

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menggunakan aplikasi SPSS diatas, diketahui bahwa nilai sig adalah 0,025 dan nilai t_{hitung} adalah 2,318 pada variabel X_1 . Berdasarkan kriteria uji t yang telah dibahas dengan nilai taraf sig 0,05 dan nilai t_{tabel} adalah 2,016 maka nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 pada hipotesis pertama diterima yaitu gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menggunakan aplikasi SPSS diatas, diketahui bahwa nilai sig adalah 0,040 dan nilai t_{hitung} adalah 2,963 pada variabel X_2 . Berdasarkan kriteria uji t yang telah dibahas dengan nilai taraf sig 0,05 dan nilai t_{tabel} adalah 2,016 maka nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 pada hipotesis kedua diterima yaitu tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Simultan (uji f)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 9. Hasil Uji f (ANOVA)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,262	2	12,631	12,687	,009 ^b
	Residual	220,918	47	4,700		
	Total	246,180	49			

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji f (ANOVA) menggunakan aplikasi SPSS diatas, diketahui bahwa nilai sig adalah 0,009 dan nilai F_{hitung} adalah 12,687 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,19 dan nilai taraf sig adalah 0,05. Berdasarkan kriteria uji f yang telah dibahas dengan nilai taraf sig 0,05 dan nilai F_{hitung} adalah 12,687 maka nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga H_1 pada hipotesis ketiga diterima yaitu gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4.12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320 ^a	,103	,064	2,168

a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS Statistic 26, 2024



$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,103)^2 \times 100\% \\
 &= 10,3\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 10,3 % pengaruh yang ditimbulkan oleh gaji dan tunjangan 32 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Dari pembahasan sebelumnya, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk informasi lebih lanjut, berikut adalah rincian hasil analisis dan pengujian tersebut:

a. Pengaruh Gaji (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan temuan penelitian ini mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,381) lebih besar dari t_{tabel} (2,005), dengan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_1 . Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja pegawai di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang disajikan oleh (Risnawati, 2021), yang mengindikasikan bahwa gaji adalah imbalan periodik yang diberikan kepada karyawan dengan jaminan yang pasti. (Pratama, 2014) juga menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi kinerja karyawan karena berperan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Gaji dianggap sebagai komponen penting dalam sistem kompensasi perusahaan, sesuai dengan pengertian (Yupastha, 2021), yang menyatakan bahwa gaji memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Astiningrum, 2021), yang menyatakan bahwa peningkatan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian (Winarni, 2012:), yang menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

b. Pengaruh Tunjangan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang pengaruh tunjangan terhadap kinerja, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} (5,405) melebihi nilai t_{tabel} (2,005), dengan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_1 . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Darwis, 2015), yang menemukan bahwa persepsi pegawai terhadap pemberian tunjangan kinerja sangat tinggi, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai. Studi lain oleh (Iryani et al., 2022) juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa pemberian tunjangan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. (Marissa, et al., 2021) juga menekankan pentingnya tunjangan kinerja sebagai sarana untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c. Pengaruh Gaji (X_1) dan Tunjangan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai, didapati bahwa nilai F_{hitung} (16,057) lebih besar dari F_{tabel} (3,17), dengan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan H_1 . Hal ini menandakan bahwa secara simultan, gaji dan tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amina, 2016), yang menemukan bahwa tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi F_{hitung} dalam penelitian tersebut menunjukkan nilai yang signifikan, menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien, serta menerapkan sistem penggajian dan tunjangan yang tepat. Dengan pengelolaan gaji dan tunjangan yang efektif dan efisien, dapat diharapkan kinerja pegawai akan meningkat secara langsung, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.



KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,631 < 2,005$ maka dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- Berdasarkan penelitian yang dilakukan pegawai di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024 dengan nilai bahwa $t_{hitung} 5,405 > t_{tabel} 2,005$ maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan penelitian yang dilakukandi Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar Tahun 2024 dengan nilai $F_{hitung} 16,057 \geq F_{tabel} 3,17$ maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran - saran sebagai berikut :

- Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disarankan pada pimpinan
- Instansi atau perusahaan memperhatikan cara gaji terhadap pegawai seperti ketepatan waktu, kesesuaian dengan beban kerja dan pendidikan serta lama kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dan intansi dapat mencapai tujuan pekerjaan.
- Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar harus bisa mempertahankan kinerja pegawai karena pegawai yang bekerja di Toko Roti Valentine Kota Pematangsiantar mempunyai tunjangan yang sangat baik seperti tunjangan makan dan transportasi sehingga lebih mudah untuk perusahaan mencapai tujuan.
- Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana gaji dan tunjangan harus tetap dijaga agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Amina, Roiatul. 2016. Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejatera (BAS) Sampang. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol. 3. No. 1.
- Andisi, Christyanti dan Yantjhe Uhing.. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 6(4).
- Batubara, Khairunnisa. (2013). "Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ". *Jurnal dari Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara*.
- Darwis, Muhammad. (2015). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah*, 5(2).
- Diah, Siti Utari dkk. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *JISIPOL*, 4(1).
- Firdaus, Vera dan Mas Oetarjo. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: Umsida Press
- Irmawati dkk. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar. *PINISI*, 3(1).
- Iryani dkk. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO*, 5(1).
- Juniarti, Atty Tri. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: Pena Persada.



- Kristyanti, Mariana. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Lamijan dan Jamal Wiwoho. (2021). *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*. Banyumas: Pena Persada.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Marissa, Hamiudin dkk. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado. *Jurnal UIN Jambi*, 2(1).
- Maulana, Farhan. (2016). “Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016”. Skripsi Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas
- Ponijan. (2012). Penilaian Kinerja Dan Komitmen Dalam Etika Pemerintahan. *Ekonomi*, 29(320).
- Pratama, Gede Albert Krissanto. (2014). Pengaruh Gaji Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Risky Jaya Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonimi Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Pusparani, Melysa. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIMT*, 2(4).
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Economic*, 8(2).
- Silaen, Novia Ruth. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung:Widina Media Utama.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Widyastuti, Nova dan Edy Rahardja. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Managemen*, 7(1).
- Winarni dan Hardi Utomo. (2013). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 6(11).
- Yupastha, Grecia dkk. (2021). Pengaruh Gaji Dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Lancar Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(1).