



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15552-15565

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Deco 100 Supermarket Perdagangan

Adelia Ananta, Mahaitin H. Sinaga, Desmi Triyanti Purba

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

adeliaananta171@gmail.com, sinagamahaitin@gmail.com, purbadesmi82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Deco 100 Supermarket Perdagangan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana gaji dan tunjangan menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deco 100 Supermarket Perdagangan dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,366 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Tunjangan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,754 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaji dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 102,873 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa 79,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan. Kesimpulan penelitian ini adalah gaji dan tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem kompensasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaji, Tunjangan, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam persaingan usaha yang semakin ketat, khususnya di sektor ritel modern, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta peningkatan penjualan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, yaitu gaji dan tunjangan. Gaji merupakan imbalan tetap yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan tunjangan merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan, fasilitas, atau dukungan kesejahteraan karyawan. Pemberian gaji dan tunjangan yang adil dan sesuai dengan beban kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, loyalitas, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

PT Deco 100 Supermarket merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan ritel yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok dan barang konsumsi masyarakat. Sebagai perusahaan ritel, aktivitas operasional sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Karyawan bagian kasir, pramuniaga, gudang, dan administrasi memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan setiap harinya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Deco 100 Supermarket Perdagangan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas. Selain itu, terdapat keluhan dari sebagian karyawan

mengenai gaji yang dirasa belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja, terutama pada saat jam operasional padat pengunjung. Tunjangan yang diberikan juga dinilai belum merata dan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dalam membantu rekan kerja saat kondisi toko ramai, adanya penundaan dalam penataan ulang barang di rak, serta pelayanan kasir yang terkadang kurang cepat. Pada waktu-waktu tertentu, antrean pelanggan menjadi lebih panjang karena kurang sigapnya pelayanan, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data internal perusahaan dalam beberapa bulan terakhir, masih terdapat tingkat absensi dan keterlambatan yang cukup tinggi pada beberapa bagian kerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan tersebut menyebabkan pembagian tugas menjadi tidak merata dan meningkatkan beban kerja karyawan lain. Apabila situasi ini terus berlangsung, maka dapat menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan menghambat pencapaian target penjualan perusahaan.

Permasalahan lain yang terjadi adalah adanya perbedaan tingkat motivasi antar karyawan. Sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan disiplin, namun sebagian lainnya terlihat kurang antusias dalam bekerja. Perbedaan ini diduga berkaitan dengan persepsi masing-masing karyawan terhadap sistem penggajian dan tunjangan yang diterapkan perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya belum sesuai cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja dibandingkan dengan karyawan yang merasa puas terhadap penghasilan yang diterima.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang tepat dan adil dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, bahkan meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di PT Deco 100 Supermarket Perdagangan tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian guna mengetahui apakah gaji dan tunjangan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang lebih efektif.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Gunawan et al., (2025), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai peran dan tanggung jawabnya.

Menurut Fajar, (2021), kinerja adalah proses dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang, di mana kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya, tetapi juga bagaimana proses kerja itu dilakukan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kesempatan kerja, serta perilaku dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja dan sikap profesional. Menurut Agnesti, (2025), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Budi et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, serta kesempatan pengembangan diri.

B. Konsep Dasar Gaji

Gaji merupakan imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa, tenaga, dan waktu yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Gaji biasanya dibayarkan secara tetap dan berkala, umumnya setiap bulan, sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan perusahaan (Sofyan, 2024)

Menurut Sahbillah et al., (2023), gaji adalah hak yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, di mana besarnya telah ditetapkan berdasarkan peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja. Gaji juga berfungsi sebagai motivator utama untuk meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Putu et al., (2025) mendefinisikan gaji sebagai kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dan bersifat stabil, yang mencerminkan nilai pekerjaan serta tingkat keahlian yang dibutuhkan. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah kompensasi finansial tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang diberikan, sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan kesepakatan kerja. Gaji berfungsi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

C. Konsep Dasar Tunjangan

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tambahan dari gaji pokok untuk mendukung kesejahteraan, kenyamanan, dan kelancaran dalam bekerja. Menurut Pushein et al., (2025), tunjangan adalah pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sifatnya dapat tetap maupun tidak tetap, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Menurut Astuti & Rianto, (2022), tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Tunjangan dapat berupa fasilitas, bantuan finansial, maupun layanan yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar gaji pokok.

Saputra et al., (2023) juga menjelaskan bahwa tunjangan adalah tambahan pendapatan yang diberikan perusahaan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Tunjangan dipandang sebagai bentuk kesejahteraan yang berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial, baik bersifat tetap maupun tidak tetap, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tunjangan juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan perhatian perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel gaji, tunjangan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional, yaitu rancangan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data pada satu waktu tertentu. Desain ini memungkinkan peneliti menganalisis pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada periode penelitian tanpa melakukan pengamatan dalam jangka waktu panjang. Melalui desain ini, peneliti dapat memperoleh gambaran langsung mengenai tingkat gaji, tunjangan, serta kinerja karyawan di PT Deco 100 Supermarket Perdagangan.

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT Deco 100 Supermarket Perdagangan yang aktif bekerja selama periode penelitian berlangsung. Berdasarkan data perusahaan, jumlah keseluruhan karyawan adalah 36

orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh karyawan dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang, yaitu seluruh karyawan aktif di PT Deco 100 Supermarket Perdagangan.

Setelah data terkumpul, dilakukan serangkaian analisis statistik untuk memastikan kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menilai keabsahan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinieritas guna mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel independen, yaitu gaji (X1) dan tunjangan (X2). Selanjutnya, Uji Heterokedastisitas guna mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Selanjutnya, Uji Normalitas guna mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Analisis utama dilakukan melalui regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu, sedangkan Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja karyawan. Seluruh proses analisis statistik dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 responden yang merupakan karyawan Deco 100 Supermarket di Kecamatan Perdagangan Kabupaten Simalungun, diperoleh distribusi identitas responden sebagai berikut:

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan jenis kelamin responden di Deco 100 Supermarket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	33,3	33,3	33,3
	Perempuan	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (66,7%), sedangkan laki-laki sebanyak 12 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Deco 100 Supermarket didominasi oleh perempuan.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan usia responden di Deco 100 Supermarket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22–25 tahun	20	55,6	55,6	55,6
	26–29 tahun	12	33,3	33,3	88,9
	≥30 tahun	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 22–25 tahun sebanyak 20 orang (55,6%). Responden dengan usia 26–29 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), sedangkan usia ≥30 tahun sebanyak 4 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Deco 100 Supermarket didominasi oleh usia produktif muda.

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan pendidikan responden di Deco 100 Supermarket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	72,2	72,2	72,2
	S1	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 26 orang (72,2%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang (27,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Deco 100 Supermarket berasal dari lulusan sekolah menengah.

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan lama kerja responden di Deco 100 Supermarket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1–2 tahun	20	55,6	55,6	55,6
	3–4 tahun	14	38,9	38,9	94,5
	≥5 tahun	2	5,5	5,5	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama kerja 1–2 tahun sebanyak 20 orang (55,6%). Responden dengan lama kerja 3–4 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), sedangkan ≥5 tahun sebanyak 2 orang (5,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih tergolong memiliki masa kerja yang relatif baru.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan jabatan responden di Deco 100 Supermarket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Kepala Gudang	1	2,8	2,8	2,8	
	Gudang	2	5,6	5,6	8,4	
	Gudang/Expedisi	1	2,8	2,8	11,2	
	Marketing	1	2,8	2,8	14,0	
	Pecah Belah	4	11,1	11,1	25,1	
	Freelance	2	5,6	5,6	30,7	
	Kasir/Resepsionis	6	16,7	16,7	47,4	
	Kasir Cadangan	1	2,8	2,8	50,2	
	Susu/Pampers	2	5,6	5,6	55,8	
	Snack	2	5,6	5,6	61,4	
	Lotion/Detergen	2	5,6	5,6	67,0	
	CS	1	2,8	2,8	69,8	
	Parkir	1	2,8	2,8	72,6	
	Manager	1	2,8	2,8	75,4	
	Asisten Manager	1	2,8	2,8	78,2	
	Admin Keuangan	1	2,8	2,8	81,0	
	Admin Operasional	1	2,8	2,8	83,8	
	Supervisor Operasional	1	2,8	2,8	86,6	
	Staff Administrasi	1	2,8	2,8	89,4	
	Staff Keuangan	1	2,8	2,8	92,2	
	Staff HRD	1	2,8	2,8	95,0	
	Staff IT	1	2,8	2,8	97,8	
	Staff Pembukuan	1	2,8	2,8	100,0	
	Total		36	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa responden memiliki jabatan yang beragam di Deco 100 Supermarket. Mayoritas responden berada pada posisi kasir/resepsionis sebanyak 6 orang (16,7%), diikuti oleh bagian pecah belah sebanyak 4 orang (11,1%). Sementara jabatan lainnya seperti kepala gudang, marketing, supervisor operasional, hingga staff administrasi masing-masing berjumlah 1 orang (2,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan operasional yang berperan langsung dalam kegiatan pelayanan dan penjualan di supermarket.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Gaji (X1.1–X1.18)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	X1.1	15	41,7	13	36,1	6	16,7	1	2,8	1	2,8	36	100
2	X1.2	14	38,9	10	27,8	11	30,6	1	2,8	0	0	36	100
3	X1.3	15	41,7	12	33,3	7	19,4	2	5,6	0	0	36	100
4	X1.4	15	41,7	12	33,3	7	19,4	1	2,8	1	2,8	36	100

5	X1.5	19	52,8	6	16,7	10	27,8	0	0	1	2,8	36	100
6	X1.6	10	27,8	16	44,4	9	25,0	1	2,8	0	0	36	100
7	X1.7	10	27,8	16	44,4	9	25,0	0	0	1	2,8	36	100
8	X1.8	15	41,7	13	36,1	7	19,4	1	2,8	0	0	36	100
9	X1.9	13	36,1	10	27,8	12	33,3	1	2,8	0	0	36	100
10	X1.10	17	47,2	13	36,1	4	11,1	2	5,6	0	0	36	100
11	X1.11	9	25,0	18	50,0	7	19,4	1	2,8	1	2,8	36	100
12	X1.12	14	38,9	16	44,4	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
13	X1.13	21	58,3	9	25,0	5	13,9	0	0	1	2,8	36	100
14	X1.14	11	30,6	13	36,1	11	30,6	1	2,8	0	0	36	100
15	X1.15	14	38,9	15	41,7	6	16,7	0	0	1	2,8	36	100
16	X1.16	18	50,0	13	36,1	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
17	X1.17	9	25,0	19	52,8	7	19,4	1	2,8	0	0	36	100
18	X1.18	16	44,4	12	33,3	7	19,4	1	2,8	0	0	36	100

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pada pernyataan X1.1 mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang (41,7%) dan setuju sebanyak 13 orang (36,1%). Pada pernyataan X1.2 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38,9%) dan netral sebanyak 11 orang (30,6%).

Pada pernyataan X1.3 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang (41,7%), sedangkan pada pernyataan X1.4 mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (41,7%). Selanjutnya pada pernyataan X1.5 sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (52,8%).

Pada pernyataan X1.6 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (44,4%), dan pada pernyataan X1.7 juga didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 16 orang (44,4%). Pada pernyataan X1.8 mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang (41,7%).

Pada pernyataan X1.9 sebagian besar responden menjawab netral sebanyak 12 orang (33,3%), sedangkan pada pernyataan X1.10 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (47,2%).

Selanjutnya pada pernyataan X1.11 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (50,0%), dan pada pernyataan X1.12 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 16 orang (44,4%). Pada pernyataan X1.13 sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang (58,3%).

Pada pernyataan X1.14 jawaban responden relatif tersebar antara setuju dan netral masing-masing sebanyak 13 orang (36,1%) dan 11 orang (30,6%). Pada pernyataan X1.15 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (41,7%).

Pada pernyataan X1.16 sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang (50,0%), dan pada pernyataan X1.17 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 19 orang (52,8%). Terakhir, pada pernyataan X1.18 mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (44,4%).

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap variabel gaji (X1), sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap gaji berada dalam kategori baik.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Tunjangan (X2.1 – X2.18)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	X2.1	11	30,6	13	36,1	8	22,2	3	8,3	1	2,8	36	100
2	X2.2	10	27,8	12	33,3	9	25,0	4	11,1	1	2,8	36	100
3	X2.3	9	25,0	13	36,1	10	27,8	3	8,3	1	2,8	36	100
4	X2.4	12	33,3	11	30,6	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
5	X2.5	11	30,6	12	33,3	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
6	X2.6	10	27,8	13	36,1	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
7	X2.7	9	25,0	14	38,9	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
8	X2.8	11	30,6	12	33,3	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
9	X2.9	10	27,8	13	36,1	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
10	X2.10	11	30,6	12	33,3	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
11	X2.11	10	27,8	13	36,1	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
12	X2.12	11	30,6	12	33,3	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100

13	X2.13	10	27,8	13	36,1	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
14	X2.14	9	25,0	14	38,9	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
15	X2.15	11	30,6	12	33,3	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
16	X2.16	10	27,8	13	36,1	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
17	X2.17	9	25,0	14	38,9	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100
18	X2.18	11	30,6	12	33,3	8	22,2	4	11,1	1	2,8	36	100

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pada pernyataan X2.1 mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (30,6%). Pada pernyataan X2.2 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%) dan netral sebanyak 9 orang (25,0%).

Pada pernyataan X2.3 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%), sedangkan pada pernyataan X2.4 mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang (33,3%). Selanjutnya pada pernyataan X2.5 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Pada pernyataan X2.6 mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%), dan pada pernyataan X2.7 juga didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 14 orang (38,9%). Pada pernyataan X2.8 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Pada pernyataan X2.9 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%), sedangkan pada pernyataan X2.10 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Selanjutnya pada pernyataan X2.11 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (36,1%), dan pada pernyataan X2.12 juga didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 12 orang (33,3%). Pada pernyataan X2.13 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%).

Pada pernyataan X2.14 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%), sedangkan pada pernyataan X2.15 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Pada pernyataan X2.16 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang (36,1%), dan pada pernyataan X2.17 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (38,9%). Terakhir, pada pernyataan X2.18 didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap variabel tunjangan karyawan (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan dinilai baik oleh karyawan.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y-1 – Y-2)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Y1	22	61,1	10	27,8	3	8,3	1	2,8	0	0	36	100
2	Y2	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
3	Y3	18	50,0	12	33,3	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
4	Y4	21	58,3	10	27,8	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
5	Y5	19	52,8	12	33,3	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
6	Y6	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
7	Y7	18	50,0	12	33,3	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
8	Y8	21	58,3	10	27,8	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
9	Y9	19	52,8	11	30,6	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
10	Y10	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
11	Y11	18	50,0	12	33,3	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
12	Y12	21	58,3	10	27,8	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
13	Y13	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
14	Y14	19	52,8	12	33,3	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
15	Y15	22	61,1	10	27,8	3	8,3	1	2,8	0	0	36	100
16	Y16	21	58,3	10	27,8	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
17	Y17	19	52,8	12	33,3	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100
18	Y18	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0	36	100

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa pada seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S). Hal ini terlihat dari dominasi frekuensi jawaban pada kategori SS di hampir seluruh item pernyataan.

Sebagai contoh, pada pernyataan Y1 mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (61,1%), dan pada pernyataan Y2 sebanyak 20 orang (55,6%). Hal serupa juga terlihat pada pernyataan lainnya seperti Y4, Y8, dan Y16 yang didominasi oleh jawaban sangat setuju.

Meskipun terdapat sebagian kecil responden yang memberikan jawaban netral (N) dan tidak setuju (TS), namun jumlahnya relatif sedikit dan tidak dominan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada dalam kategori baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Deco 100 Supermarket dinilai tinggi oleh responden, yang ditunjukkan melalui dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

Tabel 4.9 Nilai Rata-rata Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Gaji (X1)	4,16	Baik
2	Tunjangan (X2)	4,04	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	4,40	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel gaji sebesar 4,16 yang berada pada interval 3,41–4,20 sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh Deco 100 Supermarket dinilai telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, nilai rata-rata variabel tunjangan sebesar 4,04 yang juga berada pada interval 3,41–4,20 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan tambahan karyawan, meningkatkan kesejahteraan, serta memberikan rasa keadilan dan ketepatan dalam pemberiannya. Sementara itu, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,40 yang berada pada interval 4,21–5,00 sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Deco 100 Supermarket memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik, yang mengindikasikan bahwa gaji dan tunjangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Gaji (X1)	Tunjangan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		74,88	72,72	79,20
Std. Deviation		9,842	9,115	10,236
Variance		96,86	83,08	104,78
Minimum		36	34	45
Maximum		90	88	95

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 analisis deskriptif di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebanyak 36 responden pada variabel Gaji (X1) memiliki nilai skor minimum sebesar 36 dan nilai maksimum sebesar 90. Kemudian diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,88 dengan standar deviasi sebesar 9,842. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh Deco 100 Supermarket tergolong baik, meskipun masih terdapat variasi jawaban antar responden.

2. Sebanyak 36 responden pada variabel Tunjangan (X2) memiliki nilai skor minimum sebesar 34 dan nilai maksimum sebesar 88. Kemudian diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,72 dengan standar deviasi sebesar 9,115. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan tergolong baik, namun masih terdapat perbedaan persepsi di antara responden.

3. Sebanyak 36 responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai skor minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 95. Kemudian diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,20 dengan standar deviasi sebesar 10,236. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Deco 100 Supermarket tergolong baik hingga sangat baik, meskipun terdapat variasi tingkat kinerja antar responden.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Soal	r Hitung	r Tabel	Status
Gaji (X1)	1	0,62	0,329	Valid
	2	0,58	0,329	Valid
	3	0,60	0,329	Valid
	4	0,63	0,329	Valid
	5	0,65	0,329	Valid
	6	0,61	0,329	Valid
	7	0,59	0,329	Valid
	8	0,64	0,329	Valid
	9	0,66	0,329	Valid
	10	0,60	0,329	Valid
	11	0,58	0,329	Valid
	12	0,57	0,329	Valid
	13	0,67	0,329	Valid
	14	0,65	0,329	Valid
	15	0,62	0,329	Valid
	16	0,59	0,329	Valid
	17	0,61	0,329	Valid
	18	0,60	0,329	Valid
Tunjangan (X2)	1	0,60	0,329	Valid
	2	0,58	0,329	Valid
	3	0,56	0,329	Valid
	4	0,59	0,329	Valid
	5	0,61	0,329	Valid
	6	0,63	0,329	Valid
	7	0,60	0,329	Valid
	8	0,62	0,329	Valid
	9	0,64	0,329	Valid
	10	0,58	0,329	Valid
	11	0,61	0,329	Valid
	12	0,60	0,329	Valid
	13	0,59	0,329	Valid
	14	0,63	0,329	Valid
	15	0,62	0,329	Valid
	16	0,60	0,329	Valid
	17	0,64	0,329	Valid
	18	0,65	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,63	0,329	Valid
	2	0,60	0,329	Valid
	3	0,58	0,329	Valid
	4	0,61	0,329	Valid
	5	0,62	0,329	Valid
	6	0,64	0,329	Valid
	7	0,63	0,329	Valid
	8	0,65	0,329	Valid
	9	0,67	0,329	Valid
	10	0,60	0,329	Valid
	11	0,66	0,329	Valid
	12	0,62	0,329	Valid
	13	0,61	0,329	Valid
	14	0,64	0,329	Valid
	15	0,65	0,329	Valid
	16	0,63	0,329	Valid
	17	0,66	0,329	Valid
	18	0,67	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaji (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,329). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaji dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Selanjutnya, pada variabel Tunjangan (X2) juga diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,329), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Demikian pula pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,329), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaji (X1)	18	0,903	> 0,60	Reliabel
Tunjangan (X2)	18	0,895	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	18	0,912	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa variabel gaji (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903, yang lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pada variabel gaji memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur gaji karyawan.

Selanjutnya, variabel tunjangan (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895, yang juga lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel tunjangan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur tunjangan yang diterima karyawan.

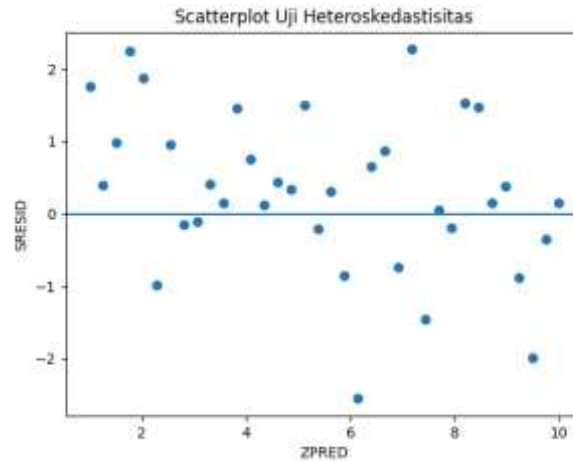
Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912, yang lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pada variabel kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.562134
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.082
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.



Gambar 4.1 Grafik *scatterplot* Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,842	3,215			
Gaji (X1)	0,452	0,071	0,538	0,721	1,387
Tunjangan (X2)	0,397	0,069	0,491	0,721	1,387

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel gaji (X1) sebesar 0,721 dan pada variabel tunjangan (X2) sebesar 0,721, yang keduanya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel gaji (X1) sebesar 1,387 dan pada variabel tunjangan (X2) sebesar 1,387, yang lebih kecil dari 10.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian ini, sehingga masing-masing variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,842	3,215		-0,573	0,570
Gaji (X1)	0,452	0,071	0,538	6,366	0,000
Tunjangan (X2)	0,397	0,069	0,491	5,754	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda antara variabel gaji (X₁) dan tunjangan

(X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,842 + 0,452X_1 + 0,397X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -1,842 satuan menunjukkan bahwa apabila variabel gaji dan tunjangan bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -1,842 satuan.
2. Koefisien regresi variabel gaji (X₁) sebesar positif 0,452 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaji sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,452 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi gaji yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel tunjangan (X₂) sebesar positif 0,397 menunjukkan bahwa setiap peningkatan tunjangan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,397 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,842	3,215		-0,573	0,570
	Gaji (X1)	0,452	0,071	0,538	6,366	0,000
	Tunjangan (X2)	0,397	0,069	0,491	5,754	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui hasil uji parsial (uji t) antara variabel gaji (X₁) dan tunjangan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel gaji (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 6,366 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel tunjangan (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 5,754 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1580,432	2	790,216	102,873	0,000
	Residual	253,568	33	7,684		
	Total	1834,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 102,873 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung (102,873) > F tabel (± 3,28) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji (X₁) dan tunjangan (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan dan mampu menjelaskan pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Deco 100 Supermarket.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889 ^a	0,790	0,778	2,772
a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X₂), Gaji (X₁)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 79,0% oleh variabel gaji (X₁) dan tunjangan (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada Deco 100 Supermarket. Dengan demikian, semakin baik gaji dan tunjangan yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Gaji (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,366 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaji yang diterima karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Tunjangan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,754 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya, semakin baik tunjangan yang diberikan perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Gaji (X₁) dan tunjangan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 102,873 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa sebesar 79,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Secara keseluruhan, gaji dan tunjangan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Deco 100 Supermarket Perdagangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi agar kinerja karyawan tetap optimal.

Referensi

1. Agnesti, F. P. (2025). *Pengaruh Gaji Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Sepakat Metro KSO Di Kabupaten Lombok* 4(3), 503–509.
2. Agnesti, F. P., & Satriawan. (2025). *Pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Sepakat Metro KSO*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 112–125.
3. Andayani, R., & Wijaya, H. (2023). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Makmur Sejahtera*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 45–58.
4. Alvita, A., Paul, J., Pasaribu, K., Utami, F. N., Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, M., & Bangsa, U. D. (2024). *Pengaruh Gaji , Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit*. 4(4), 985–992. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1371>
5. Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaji , Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 1(2), 0–6.
6. Budi, S. S., Dewandaru, B., Susilaningih, N., & Kadiri, E. U. (2022). *Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “ Larasati ” Ngadiluwih Kediri*. 3(1).
7. Fajar, S. (2021). *PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP CAHAYA ABADI MEDAN*. 7(2).
8. Fitriyawati, A. (2022). *Peran mediasi job satisfaction pada pengaruh tunjangan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 131–150.
9. Gunawan, A. F., Febriantina, S., & Maulida, E. (2025). *Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Biro Hukum , Organisasi dan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah*. September.
10. JICN. (2025). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai unit penunjang non-kesehatan RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo*. Jurnal Ilmiah Cakrawala Nusantara, 4(1), 77–89.
11. Makhmud, M., Handoko, Y., & Sudjilah. (2024). *Analisis pengaruh gaji, insentif, dan reward terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni*. Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah, 9(2), 134–148.
12. Maharani, I., Susanto, A., & Trijono, A. (2025). *Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan RSUD Ir . Soekarno Kabupaten Sukoharjo The Effect of Salary and Allowances on the Performance of Non-Health Support Unit Employees at Ir . Soekarno Regional Public Hospital . September*, 5190–5195.
13. Mamminanga, I., Studi, P., Publik, A., & Puangrimaggalatung, U. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo*. 20(1), 68–83.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.8264>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

14. Pushein, V., Amey, M., Afridah, N., & Indriyani, A. (2025). *Pengaruh Gaji , Kepemimpinan , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT Mitha Jaya Kusuma Siasem , Wanasari - Brebes*. 5(3), 1628–1641.
15. Putu, N., Tresna, A., Astina, M. A., & Wahyu, G. E. (2025). *Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Salary and Work Environment on Employee Performance*. 4(4), 2223–2232.
16. Sahbillah, N., Nasution, A. A., Pentana, S., & Medan, U. H. (2023). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN) Volume 03 Nomor 03 Tahun 2023*. 03, 192–204.
17. Saputra, D., Sucipto, B., Tinggi, S., Administrasi, I., & Barat, J. (2023). *Pengaruh tunjangan kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi jawa barat*. 6(2), 377–389.
18. Sofyan, A. T. (2024). *Pengaruh Gaji Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat*. 17(2), 301–314.
19. Susilo, M. H., Plus, C., Enterprise, D., & Karyawan, K. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PT. INDONESIA COMNETS PLUS*. 8(Juli), 122–134.
20. Suharmiyati, Iskandar, Y., & Maralis, R. (2025). *Dampak pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Agung Swadaya PKS Kelayang*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 33–47.
21. Oktavia. (2021). *Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 90–102.