

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN 2598-8964 (Online)



IJIS

INDONESIAN JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Islamic Studies

Vol 9 (2022): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijis.v9i0.1620>

Article type: (Islamic Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Managing Editor

Imam Fauji, Ph.D, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Editors

Dr Adi Bandono, Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut, Indonesia ([Scopus](#))

Pro. Dr. Isa Anshori , Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , Indonesia ([Scopus](#))

Wawan Herry Setyawan, Universitas Islam Kediri, Indonesia ([Scopus](#))

M. Bahak Udin By Arifin, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Nurdyansyah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Istikomah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact ^(*)

Save this article to Mendeley

^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Effect of Salary, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Bangil Religious Court Office Employees

Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Bangil

Sakinah Fiqih Firdausi, sakinahf89@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, hasanubaidillah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of salary, work motivation, and work discipline on employee performance at the Bangil Religious Court office. This research includes quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 40 employees at the Bangil Religious Court office. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test using SPSS. The primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability. The result of this research is that there is a simultaneous influence between salary, work motivation, and work discipline on employee performance. Partially, the variables of salary, work motivation and work discipline have an influence on employee performance. And work discipline is a variable that has the most significant influence on employee performance.

Published date: 2022-08-23 00:00:00

Pendahuluan

Pemerintah mempunyai peranan penting untuk menyediakan instansi yang prima bagi semua penduduknya sesuai yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang. Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang instansi disebutkan bahwa Instansi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara instansi [1].

Pada umumnya gaji adalah alasan utama seseorang bekerja. Gaji yang ditetapkan oleh instansi merupakan salah satu faktor yang menentukan efisiensi kerja pegawai. Gaji bulanan yang diterima pegawai digunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang cukup akan mempengaruhi persaan semangat saat bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Gaji sangat penting, karena dengan adanya gaji akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan [2].

Selain gaji, motivasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja sebagai daya pendorong atau penggerak diri dalam melakukan suatu aktivitas dengan menggunakan segenap kemampuan serta potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang direncanakan sebelumnya. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan rasa semangat pegawai dalam bekerja [3].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah bentuk disiplin kerja. Setiap pegawai instansi bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku pegawai dan menginformasikan kepada pegawai bahwa mereka siap untuk mematuhi kebijakan instansi dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting bagi instansi karena menjamin kualitas, kuantitas, dan jam kerja pegawai dengan baik [4].

Salah satu instansi berbentuk lembaga pemerintahan yang memperhatikan faktor kinerja pada pegawainya adalah Kantor Pengadilan Agama yang merupakan suatu lembaga kekuasaan kehakiman yang bertugas mengadili perkara tingkat pertama. Setiap instansi pemerintahan memiliki Laporan Akuntabilitas Kinerja. Capaian sasaran kinerja digunakan sebagai media evaluasi setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam usaha memenuhi target yang ada serta sebagai dorongan peningkatan kinerja kedepannya [5].

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Bangil, Jalan Raya Raci, Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Mardahleni 2020). Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 Pegawai Kantor Pengadilan Agama Bangil [6].

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data yang diolah dari kuesioner yang diperoleh dari objek penelitian kantor Pengadilan Agama Bangil, yang kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner [7].

Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuisoner,, dengan cara membagikan pertanyaan tertulis kepada pegawai Kantor Pengadilan Agama Bangil untuk memperoleh data tentang gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja dimana data tersebut dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai yang berdampak pada pelayanan yang prima [8].

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

a. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	20	50.0
	Perempuan	20	50.0
	Total	40	100.0

Table 1. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terdiri dari 20 orang laki-laki (50%) dan 20 orang perempuan (50%).

b. Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA	11	27.5
	S1	23	57.5
	S2	6	15.0
	Total	40	100.0

Table 2. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan*

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 11 orang berpendidikan terakhir SMA (27,5%), 23 orang berpendidikan terakhir S1 (57,5%), dan 6 orang berpendidikan terakhir S2 (15%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan S1.

c. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja

		Frequency	Percent
Valid	< 5 Tahun	11	27.5
	6-10 Tahun	23	57.5
	> 10 Tahun	6	15.0
	Total	40	100.0

Table 3. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja*

Berdasarkan table 3 di atas dapat dijelaskan bahwa responden terdiri dari beberapa golongan masa kerja yaitu 11 orang sudah selama < 5 tahun (27,5%), 23 orang sudah bekerja selama 6-10 tahun (57,5%), dan 6 orang bekerja selama lebih dari 10 tahun (15,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai bekerja selama 6-10 tahun.

2. Penilaian Responden Tentang Variabel-variabel

a. Penilaian Responden Tentang Variabel Gaji (X_1)

Indikat or	Skor										Jumlah	Mean
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	
X1.1	0	0	0	0	4	10,0	26	65,0	10	25,0	166	4,15
X1.2	0	0	4	10,0	15	37,5	18	45,0	3	7,5	140	3,50
X1.3	0	0	4	10,0	11	27,5	22	55,0	3	7,5	144	3,60
X1.4	0	0	1	2,5	7	17,5	27	67,5	5	12,5	156	3,90

Table 4. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaji (X_1)*

Dari frekuensi data table 4 di atas, diketahui bahwa indikator X1.1 lebih besar pengaruhnya terhadap X_1 (Gaji) dengan nilai mean sebesar 4,15 dari pada indikator-indikator yang lainnya.

b. Penilaian Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	Skor	Jumlah	Mean
-----------	------	--------	------

or	1		2		3		4		5		Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	0	0	7	17,5	19	47,5	14	35,0	167	4,18
X2.2	1	2,5	0	0	6	15,0	11	27,5	22	55,5	173	4,33
X2.3	0	0	0	0	3	7,5	27	67,5	10	25,0	167	4,18
X2.4	2	5,0	0	0	5	12,5	24	60,0	9	22,5	158	3,95
X2.5	0	0	1	2,5	7	17,5	27	67,5	5	12,5	156	3,90

Table 5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dari frekuensi data table 5 di atas, diketahui bahwa indicator $X_{2.2}$ lebih besar pengaruhnya terhadap X_2 (Motivasi Kerja) dengan nilai mean sebesar 4,33 dari pada indicator-indikator yang lainnya.

c. Penilaian Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Indikat or	Skor										Jumlah	Mean
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0	0	0	4	10,0	26	65,0	10	25,0	166	4,15
X3.2	0	0	4	10,0	15	37,5	18	45,0	3	7,5	140	3,50
X3.3	0	0	4	10,0	11	27,5	22	55,0	3	7,5	144	3,60
X3.4	0	0	0	0	7	17,5	19	47,5	14	35,0	167	4,18
X3.5	1	2,5	0	0	6	15,0	11	27,5	22	55,0	173	4,33
X3.6	0	0	0	0	4	10,0	26	65,0	10	25,0	166	4,15

Table 6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Dari frekuensi data table 6 di atas, diketahui bahwa indicator $X_{3.5}$ lebih besar pengaruhnya terhadap X_3 (Disiplin Kerja) dengan nilai mean sebesar 4,33 dari pada indicator-indikator yang lainnya.

d. Penilaian Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

Indikat or	Skor										Jumlah	Mean
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	0	0	25	62,5	13	32,5	2	5,0	158	3,95
Y.2	0	0	6	15,0	24	60,0	7	17,5	3	7,5	149	3,73
Y.3	2	5,0	6	15,0	18	45,0	8	20,0	6	15,0	147	3,68
Y.4	0	0	4	10,0	16	40,0	18	45,0	2	5,0	142	3,55
Y.5	1	2,5	6	15,0	23	57,5	7	17,5	3	7,5	138	3,45
Y.6	0	0	7	17,5	18	45,0	8	20,0	7	17,5	162	4,05

Table 7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Dari frekuensi data table 7 di atas, diketahui bahwa indicator Y.6 lebih besar pengaruhnya terhadap Y (Kinerja) dengan nilai mean sebesar 4,05 dari pada indicator-indikator yang lainnya.

B. Pengujian Kualitas

1. Data Uji Validitas

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,631	0,2638	Valid
X1.2	0,563	0,2638	Valid
X1.3	0,768	0,2638	Valid
X1.4	0,397	0,2638	Valid

Table 8. Nilai Validitas Variabel Gaji (X_1)

Dari table diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing-masing indicator lebih besar dari r table, sehingga seluruh indicator X1 (Gaji) adalah valid dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,630	0,2638	Valid
X2.2	0,651	0,2638	Valid
X2.3	0,465	0,2638	Valid
X2.4	0,620	0,2638	Valid
X2.5	0,462	0,2638	Valid

Table 9. Nilai Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dari table diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing-masing indicator lebih besar dari r table, sehingga seluruh indicator X2 (Moivasi Kerja) adalah valid dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0,750	0,2638	Valid
X3.2	0,557	0,2638	Valid
X3.3	0,713	0,2638	Valid
X3.4	0,550	0,2638	Valid
X3.5	0,574	0,2638	Valid
X3.6	0,750	0,2638	Valid

Table 10. Nilai Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Dari table diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing-masing indicator lebih besar dari r table, sehingga seluruh indicator X3 (Disiplin Kerja) adalah valid dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	0,634	0,2638	Valid
Y.2	0,444	0,2638	Valid
Y.3	0,556	0,2638	Valid
Y.4	0,637	0,2638	Valid
Y.5	0,595	0,2638	Valid
Y.6	0,440	0,2638	Valid

Table 11. Nilai Validitas Variabel Kinerja (Y)

Dari table diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing-masing indicator lebih besar dari r table, sehingga seluruh indicator Y (Kinerja) adalah valid dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
.778	0,6	Reliabel

Table 12. Reliability Statistic Variabel Gaji (X_1)

Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
.783	0,6	Reliabel

Table 13. Reliability Statistic Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
.847	0,6	Reliabel

Table 14. Reliability Statistic Variabel Disiplin Kera (X_3)

Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
.794	0,6	Reliabel

Table 15. Reliability Statistic Kinerja (Y)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui data yang diolah (plot) membentuk satu garis lurus diagonal yang mengikuti garis diagonalnya. Menandakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	1	(Constant)
		Gaji
		Motivasi Kerja
		Disiplin Kerja

Table 16. Uji Multikolinearitas

Data yang diperoleh tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF (variance inflation fator) < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Diperoleh hasil VIF ketiga variabel < 10 artinya ketiga variabel tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji heterokedastisitas

Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui data tidak terjadi heteroskedastisitas karena lingkaran-lingkaran kecil tidak membentuk gambar tertentu dan menyebar di atas sumbu nol, di bawah sumbu nol, di kanan sumbu nol dan di kiri sumbu nol.

4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745a	.555	.518		2.201	2.098

Table 17. Uji Autokorelasi

Diketahui nilai Durbin-Watson (DW) adalah 2,098, data dinyatakan tidak terjadi autokorelasi jika memenuhi syarat "Nilai DW antara 1,55 sampai dengan 2,46". Untuk memenuhi syarat regresi, maka tidak boleh terjadi autokorelasi, yang artinya harus memenuhi syarat tersebut. $1,55 \leq 2,098 \leq 2,46$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Liniaritas

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaji	Between Groups	(Combined)	34.170	8.959	.000
		Linearity	172.265	45.164	.000
		Deviation from Linearity	14.442	3.786	.004
	Within Groups		3.814		
	Total				

Table 18. Nilai Lineritas Variabel Gaji (X1)

Nilai sig. dari linearity Gaji yaitu sebesar 0,000. Dan $0,000 < 0,05$ artinya kinerja terhadap gaji bersifat linear.

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	21.442	3.855	.002
		Linearity	191.820	34.488	.000
		Deviation from Linearity	4.405	.792	.637
	Within Groups		5.562		
	Total				

Table 19. Nilai Lineritas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai sig. dari linearity Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,000. Dan $0,000 < 0,05$ artinya kinerja terhadap motivasi kerja bersifat linear.

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	25.064	7.450	.000
		Linearity	195.224	58.030	.000
		Deviation from Linearity	9.595	2.852	.013
	Within Groups		3.364		
	Total				

Table 20. Nilai Lineritas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Nilai sig. dari linearity Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,000. Dan $0,000 < 0,05$ artinya kinerja terhadap disiplin kerja bersifat linear.

4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	4.344	2.725	1.594
		Gaji	.290	.399	.198
		Motivasi Kerja	.436	.209	.394
		Disiplin Kerja	.200	.314	.209

Table 21. Regresi linier berganda

Dari data yang diperoleh, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,344 + 0,290X_1 + 0,436X_2 + 0,200X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. a merupakan nilai konstanta yang bernilai 4,344 artinya kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 4,344 jika variabel Gaji (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) tidak melakukan aktivitas.
2. Gaji (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,290 dan memiliki arah positif, itu berarti apabila variabel Gaji (X_1) naik maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,290, demikian juga sebaliknya.
3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,436 dan memiliki arah positif, itu berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,436, demikian juga sebaliknya.
4. Disiplin Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,200 dan memiliki arah positif, itu berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X_3) naik maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,200, demikian juga sebaliknya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.231	3	72.410	14.950	.000b
	Residual	174.369	36	4.844		
	Total	391.600	39			

Table 22. Uji F

Diketahui F hitung sebesar 14,950 dan F table dicari sebagai berikut :

Derajat pembilang = $K - 1$ (K = jumlah variabel bebas dan terikat). Maka derajat pembilang = $4 - 1 = 3$, dan derajat penyebut = $N - K$ (N = jumlah sampel), maka derajat penyebut $40 - 4 = 36$ dan nilai $\alpha = 0,05$.

Diketahui F table yaitu 2,87 (lihat table). Jadi F hitung $14,950 > F$ table 2,87, dengan nilai sig. 0,000. Dinyatakan bahwa secara bersama-sama variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	1.494	1.524	.980
		Gaji	.237	.077	.204
		Motivasi Kerja	.315	.090	.237
		Disiplin Kerja	.776	.111	.508

Table 23.

Diketahui hasil nilai t hitung, t table dilihat dari table dengan nilai df = N - K maka df = 40 - 4 = 36 dan a (0,05) dengan 2 arah didapat t table 2,02809 (lihat table).

Nilai t hitung gaji 3,066 > t table 2,02809 dan nilai sig. adalah 0,003. Menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Nilai t hitung motivasi kerja 3,490 > t table 2,02809 dan nilai sig. adalah 0,001. Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Nilai t hitung disiplin kerja 6,993 > t table 2,02809 dan nilai sig. adalah 0,000. Menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

c. Uji R (Koefisien Korelasi)

		Gaji	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Gaji	Pearson Correlation	1	.697**	.911**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40
	Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.697**	1	.803**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	40	40	40
	Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.911**	.803**	.803**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	Kinerja	Pearson Correlation	.663**	.663**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

Table 24. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan table 24 menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut; Nilai hubungan gaji dengan kinerja pegawai 0,663 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Nilai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai 0,700 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dan nilai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai 0,706 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

d. Uji R Square (Koefisien Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.745a	.555	.518	2.201
---	-------	------	------	-------

Table 25. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Dari table 4.25 diperoleh hasil R Square sebesar 0,555, bisa dihitung koefisien determinasinberganda yaitu $0,555 \times 100\% = 55,5\%$ dan sisanya $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ artinya sebesar 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bisa digunakan untuk mengetahui jawaban dari hipotesis yang ada, diketahui sebagai berikut :

Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara simultan, F hitung $14,950 > F$ table $2,87$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dinyatakan bahwa secara bersama-sama variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Diperkuat teori Gardner (2012) mengemukakan gaji akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut Koesmono dalam Brahmasri dan Suprayetno (2013), kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau pegawai dan berhubungan dengan gaji, lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, motivasi, hubungan antar teman kerja, hubungan social di tempat kerja, dan sebagainya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh adanya penelitian dari Havidatun Nadziroh Al Ghozali dan Sandi Eka Suprajang (2017) dengan judul "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar", bahwasannya penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel penetapan gaji dan variabel kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Lidya Seventina Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dedi Setiadi (2016) dengan judul "Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari seluruh indicator, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Pegawai [9].

Hipotesis 2

Hasil pengujian secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial. Dan hasilnya variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebagai berikut:

1. Nilai t hitung gaji $3,066 > t$ table $2,02809$ dan nilai sig. $0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung motivasi kerja $3,490 > t$ table $2,02809$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung disiplin kerja $6,993 > t$ table $2,02809$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Gardner (2012) mengemukakan gaji akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut Koesmono dalam Brahmasri dan Suprayetno (2013), kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau pegawai dan berhubungan dengan gaji, lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, motivasi, hubungan antar teman kerja, hubungan social di tempat kerja, dan sebagainya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh adanya penelitian dari Havidatun Nadziroh Al Ghozali dan Sandi Eka Suprajang (2017) dengan judul "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar", bahwasannya penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel penetapan gaji dan variabel kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Lidya Seventina Ompusunggu (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai". [10].

Dari variabel bebas yang terdiri dari gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dapat diketahui dalam uji t masing-masing variabel bebas memiliki nilai t hitung sebagai berikut: Nilai t hitung gaji $3,066$, nilai t motivasi kerja $3,490$, dan nilai t hitung disiplin kerja $6,993$. Jika membandingkan nilai t hitung ketiga variabel diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja yang paling besar nilainya mempengaruhi kinerja pegawai. Yang artinya "Diantara variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja; maka variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai" bisa diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Destriana Amalia (2017) menunjukkan bahwa jika pegawai yang didukung oleh instansi baik itu berbentuk kebijakan dan pemberian motivasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut. Sebelumnya telah dilakukan penelitian yang mendukung bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja yaitu Kuncoro (2011) yang mengatakan bahwa dengan dukungan usaha dari instansi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja. Apabila dukungan dari instansi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Perhitungan data dengan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) nilai gaji terhadap kinerja $0,663$, nilai hubungan motivasi kerja $0,700$ dan nilai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja $0,706$ atau masing-masing variabel mendekati 1, yang

artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel bebas yakni meliputi variabel gaji, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat yakni kinerja. Ditambah dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yaitu secara simultan variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,555, bisa dihitung koefisien determinasi bergandanya yaitu $0,555 \times 100\% = 55,5\%$ dan sisanya $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ artinya sebesar 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitiann yang sudah dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, dapat diambil kesimpulanbahwa gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) dan parsial (masing-masing) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pengadilan Agama Bangil. Variabel disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dari variabel gaji dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan "Diantara variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja; variabel disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai".

References

1. Andi, D. (2021). Jurnal Ekonomi Peluang. Jurnal Ekon. Ef, 3(3), 392-401. Retrieved from <http://ojs.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/354>
2. Anggraeni, F. N. (2020). Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(3), 251-260. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930682>
3. Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 16-30. <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>
4. Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. 195-205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
5. Badriyah, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Orindo Alam Ayu Cabang Sudirman-Jakarta (Universitas Pamulang). Universitas Pamulang. Retrieved from <http://eprints.unpam.ac.id/4517/>
6. Buton, R., Djaelani, A. Q., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan RSUD Namlea Kab. Buru Provinsi Maluku). E-Jurnal Riset Manajemen, 124-131. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10157>
7. Cnbciindonesia.com. (2019). Tarif Grab dan Gojek Naik di Seluruh RI Ini Penjelasannya! Retrieved from <http://www.cnbciindonesia.com/tech/20190903062454-37-96658/tarif-grab-dan-gojek-naik-di-seluruh-ri-ini-penjelasannya>
8. Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. E-Journal Ilmu Komunikasi, 4(2), 87-101.
9. Febrianto, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9(9), 1-15.
10. Gultom, H. N., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 1(2), 191-198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
11. Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
12. Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan (Universitas Asahan). Universitas Asahan. Retrieved from <http://repository.una.ac.id/id/eprint/50>
13. Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 3(2), 75-84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>
14. Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3), 981-991. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>
15. Lebang, D. G. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Driver Go-Jek (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta. Retrieved from <http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/225>
16. Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang," J. Mitra Manaj., vol. 4, no. 6, pp. 1-10, 2020. Jurnal Mitra Jaya, 4(6), 1-10.
17. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

18. Norhadiana. (n.d.). Artikel Psikologi Manajemen Norhadiana (Universitas Negeri Padang). Universitas Negeri Padang. Retrieved from
19. Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139-144. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/505>
20. Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis e-ISSN*., 2(3), 14-26. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>
21. Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
22. S.E., M. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Coca-Cola. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1).
23. Setyorini, W., Lamiidi, & Sutarno. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(2), 275-285. Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2389>
24. Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume*, 8(2), 338-346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
25. Shopback.co.id. (2018). Sering Membandingkan Harga Transportasi Online? Aplikasi Ini Akan Memudahkan Penggunaanya. Retrieved from <https://www.shopback.co.id/katashopback/transportasi-online-makin-digemari>
26. Sihalo, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
27. Tamami, S., Tanjung, R., Ukhriyawati, C. F., & Ramli, R. A. L. P. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Bening*, 7(2), 309-315. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2709>
28. Udayanto, R. R., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan*, 3(1).