



## JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem>  
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



### GAJI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto)

Kasnowo Kasnowo<sup>a</sup>, Syahrul Badri<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi/ Manajemen, [kasnowo@gmail.com](mailto:kasnowo@gmail.com), Universitas Islam Majapahit

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi/ Manajemen, [syahrulbadri997@gmail.com](mailto:syahrulbadri997@gmail.com), Universitas Islam Majapahit

#### ABSTRACT

The success of an organization is strongly influenced by maximum employee performance. Every organization must try to achieve the company's goals optimally, in improving the performance of employees there are many ways that can be done by the organization such as improving discipline, paying attention to employee salaries and others. The design of this study is descriptive using a quantitative approach. The variables of this study are salary and work discipline as independent variables and performance as the dependent variable. The sample was taken by using the saturated sample technique as many as 80 respondents. Data was taken using a questionnaire instrument and tested with multiple linear tests. The value of R Square, amounting to 0.595 which means that the independent variable in this case the salary and work discipline explains the variation of the dependent variable that is the performance of the Mojokerto City Department of Environment employees at 59,9% and the remaining 40,5% is explained by other variables not examined in this research.

**Keywords:** Salary, Work Discipline, Employee Performance.

#### Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang maksimal. Setiap organisasi pasti berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai demi mencapai tujuan perusahaannya secara maksimal, dalam meningkatkan kinerja pegawai ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh organisasi antara lain, peningkatan kedisiplinan, peningkatan gaji pegawai dan lain-lain. Rancangan penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini yaitu Gaji dan Disiplin Kerja sebagai variabel *dependent* dan Kinerja sebagai variabel *dependen*. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 80 responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner dan di uji dengan uji linier berganda. Nilai *R square*, sebesar 0,595 yang artinya adalah variabel bebas dalam hal ini gaji dan disiplin kerja menerangkan variasi variabel terikat yakni kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto sebesar 59,5% dan sedangkan sisanya sebesar 40,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Gaji, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

#### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dilingkungan pemerintah maupun swasta, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul meskipun pegawai tersebut bekerja pada tingkatan paling bawah dalam sebuah organisasi. Dapat kita ketahui, secanggih apapun jika tidak ada pegawai sebagai sumber daya manusia maka organisasi tersebut tidak akan bisa berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh individu pegawainya dan tentunya pengelola organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang di tempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu memperhatikan kedisiplinan dan gaji. Adanya suatu perhatian terhadap gaji yang layak maka bisa meningkatkan kinerja pegawai karena gaji adalah salah satu bentuk hubungan timbal balik antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima

karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) sebagai organisasi pemerintah tentunya juga ingin meningkatkan kinerja pegawainya meskipun pegawai tersebut adalah pegawai sapu jalan, karena hal tersebut sangat penting bagi Dinas Lingkungan Hidup terutama di kota Mojokerto. Pengendalian kebersihan yang terpolo dan terencana secara matang, Dinas Lingkungan Hidup kota Mojokerto menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan harapan masyarakat dapat merasakan bersihnya Kota Mojokerto. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto tetap memperhatikan gaji para pegawainya. Selain itu yang tak kalah penting dari gaji ialah disiplin kerja pegawai karena faktor ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto, karena jika kedisiplinan kurang maka kinerja bisa dipastikan kinerja tidak akan maksimal. Kedisiplinan ini terasa berat mengingat jam kerja pegawai sapu jalan tidak seperti jam kerja pegawai di lingkungan dinas lainnya. Pegawai sapu jalan dapat kita temui di jalan-jalan mulai dini hari, selepas subuh para pegawai sudah terlihat membersihkan di sudut-sudut jalan Kota Mojokerto.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini mengangkat tema “Gaji dan Disiplin Kerja sebagai variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto)”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaji**

Gaji adalah pemberian imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang kita berikan kepada perusahaan yang juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan (Dwi, 2014:45). Dan menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan sebagai suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2004:237) dan menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2000:67) menurut Bangun (2012:99) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

### **Penelitian Terdahulu**

- 1) Maulana (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) Baron Nganjuk. Dengan tujuan meneliti untuk mengetahui adanya pengaruh positif dari variabel gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja. Dari hasil uji liner berganda didapat hasil variabel gaji berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.
- 2) Dewi (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (persero) KCU Medan. Dengan tujuan meneliti untuk mengetahui adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Dari hasil uji linier berganda diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih variabel X terhadap variabel Y. penelitian ini menjelaskan pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sapu jalan.

#### Definisi Operasional Variabel

1. Gaji (X1) yaitu hubungan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai yang diberikan secara periodik serta memiliki jaminan pasti pembayaran. Indikatornya yaitu : kelayakan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Disiplin Kerja (X2) yaitu suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawainya. Indikatornya adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja para pegawai dengan standar kerja yang telah ditentukan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan. Indikatornya adalah kualitas dan kuantitas.

#### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai sapu jalan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto. Dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sapu jalan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto .

#### Instrumen Penelitian

Berupa kuesioner yang menggunakan skala *Likert* dengan tingkat penilainya dengan 5 alternatif pilihan.

#### Teknik Analisis Data

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu kuisisioner. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melakukan uji signifikansi pada kuisisioner dan membandingkan r hitung pada kuisisioner dengan r tabel (0,1829).
2. Uji Reabilitas digunakan untuk menguji tingkat konsisten suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ .
3. Uji Asumsi Klasik.
  - a) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diteliti.
  - b) Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier diantara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - c) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan standar deviasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - d) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.
4. Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.
7. Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji validitas

##### Gaji (X1)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas.**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Pertanyaan 1	0,779	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	0,792	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	0,741	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	0,782	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	0,777	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	0,584	0.2172	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah 2018.

Hasil pengujian penelitian dinyatakan valid apabila nilai r-hitung variabel gaji (X1) lebih besar dari pada r-tabel. Hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

##### Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas.**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Pertanyaan 1	0,558	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	0,562	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	0,524	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	0,585	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	0,450	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	0,538	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 7	0,607	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 8	0,550	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	0,609	0.2172	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah 2018.

Hasil pengujian penelitian dinyatakan valid apabila nilai r-hitung variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari pada r-tabel. Hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

##### Kinerja (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas.**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Pertanyaan 1	0,617	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	0,679	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	0,720	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	0,574	0.2172	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	0,581	0.2172	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah 2018.

Hasil pengujian penelitian dinyatakan valid apabila nilai r-hitung variabel kinerja (Y) lebih besar dari pada r-tabel. Hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpa	keputusan
1	Gaji (X1)	0,838	Reliable
2	Disiplin Kerja (X2)	0,798	Reliable
3	Kinerja (Y)	0,627	Reliable

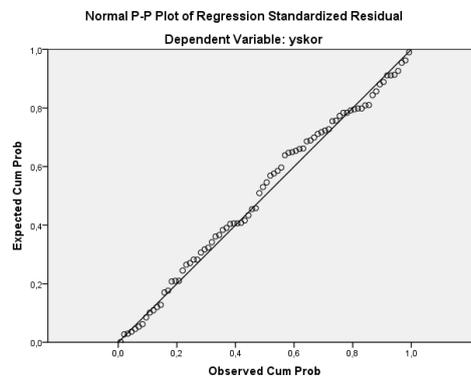
Sumber: Data diolah 2018.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari pada 0,60 dengan demikian pengujian reabilitas dari ketiga variabel dinyatakan reliable.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah 2018.

Dari hasil pengujian diatas bisa dilihat bahwa sebaran titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Variabel Gaji (X1)**

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yskor	Between	(Combined)	253,566	18	14,087	4,127	,000
*	Groups	Linearity	187,540	1	187,540	54,938	,000
x1skor		Deviation from	66,026	17	3,884	1,138	,342
		Linearity					
	Within	Groups	208,234	61	3,414		
	Total		461,800	79			

Sumber: Data diolah 2018.

Dari hasil pengujian pada variabel gaji (X1) diatas didapat nilai sig sebesar 0,342 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Gaji (X1) dengan Variabel kinerja (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

**ANOVA Table**

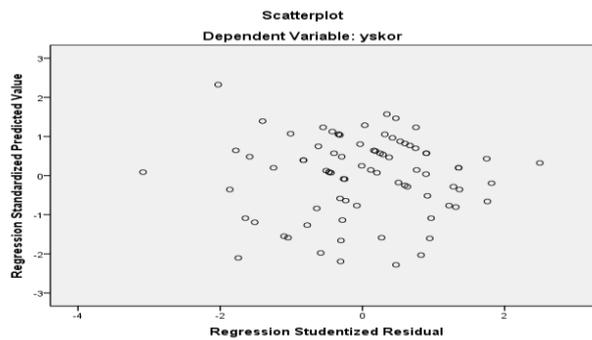
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yskor * Between Groups	307,583	16	19,224	7,853	,000
x2_skor Linearity	247,726	1	247,726	101,199	,000
Deviation from Linearity	59,857	15	3,990	1,630	,091
Within Groups	154,217	63	2,448		
Total	461,800	79			

Sumber: Data diolah 2018.

Dari hasil pengujian dari variabel disiplin kerja (X2) didapat nilai sig sebesar 0,091 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y).

**Uji Heteroskedastisitas.**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.**



Sumber: Data diolah 2018.

Dari grafik diatas dapat dilihat sebaran titik-titik tidak memiliki pola tertentu ayng jelas dan menyebar diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,206	1,428		4,345	,000		
x1skor	,166	,050	,304	3,328	,001	,630	1,588
x2_skor	,300	,050	,547	5,987	,000	,630	1,588

a. Dependent Variable: y skor

Sumber: Data diolah 2018.

Dari tabel diatas didapat nilai VIF pada X1 dan X2 adalah sebesar 1,588, dapat disimpulkan bawah kedua variabel tersebut lulus uji multikolinieritas.

### Uji Regresi Linier Berganda.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,206	1,428		4,345	,000		
x1skor	,166	,050	,304	3,328	,001	,630	1,588
x2_skor	,300	,050	,547	5,987	,000	,630	1,588

a. Dependent Variable: yskor

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan tabel diatas memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 6,206. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X1,X2) dalam hal ini gaji dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 6,206.
2. Koefisien regresi gaji (b1) bernilai positif sebesar 0,304 hal ini berarti jika gaji meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,304 satuan.
3. Koefisien disiplin kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,547 hal ini berarti jika disiplin kerja naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,547.

### Uji Hipotesis

#### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,584	1,559

a. Predictors: (Constant), x2\_skor, x1skor

b. Dependent Variable: yskor

Sumber: Data diolah 2018.

Pada tabel diatas diketahui besarnya koefisien determinan ditunjukkan oleh tabel R Square, yaitu sebesar 0,595 yang artinya adalah variabel bebas pada penelitian ini menerangkan variasi variabel terikat sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,206	1,428		4,345	,000		
x1skor	,166	,050	,304	3,328	,001	,630	1,588
x2_skor	,300	,050	,547	5,987	,000	,630	1,588

a. Dependent Variable: yskor

Sumber: Data diolah 2018.

## 1) Variabel Gaji

Ho :  $b_1 \leq 0$  = Gaji tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $b_1 \geq 0$  = Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji t pada variabel gaji didapat t hitung sebesar 3,328 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 didapat t tabel sebesar 1,667. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa t hitung > t tabel, dalam hal ini dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima.

## 2) Variabel Disiplin Kerja.

Ho :  $b_1 \leq 0$  = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $b_1 \geq 0$  = Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja didapat t hitung sebesar 5,087 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 didapat t tabel sebesar 1,667. Dari hasil tersebut disimpulkan t hitung > t tabel, dalam hal ini dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

## Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,649	2	137,324	56,500	,000 <sup>a</sup>
	Residual	187,151	77	2,431		
	Total	461,800	79			

a. Predictors: (Constant), x2\_skor, x1skor

b. Dependent Variable: yskor

Sumber: Data diolah 2018.

- Ho : F hitung < F tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ha : F hitung > F tabel, maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai uji F sebesar 56,500 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa F hitung

>  $t$  tabel dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

### Hasil dan Pembahasan

- a. Pengaruh variabel gaji terhadap variabel kinerja.  
Dari hasil uji  $t$  yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 3,328 dengan signifikansi sebesar 0,001, jika dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,664 dengan batas signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel yaitu  $3,328 > 1,664$ . Maka dari hasil tersebut hipotesis pertama dapat diterima yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja.  
Dari hasil uji  $t$  yang telah dilakukan didapat  $t$  hitung sebesar 5,987 dengan signifikansi sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,664 dengan batas signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel yaitu  $5,987 > 1,664$ . Maka dari hasil tersebut hipotesis kedua dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Pengaruh gaji dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.  
Dari hasil uji  $F$  yang telah dilakukan didapat nilai  $F$  hitung sebesar 56,500 dengan signifikansi sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan  $F$  tabel sebesar 3,11 dengan batas signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel yaitu  $56,500 > 3,11$ . Maka dari hasil tersebut hipotesis ketiga dapat diterima yaitu gaji dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. KESIMPULAN

- a. Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sapu jalan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sapu jalan di Dinas lingkungan Hidup Kota Mojokerto.
- c. Gaji dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sapu jalan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Riski Pratini (2014). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru, *Skripsi Program Sarjana Komunikasi Islam*. Program Sarjana Dakwah dan komunikasi. Universitas Islam Negeri Sultan Kasim Riau.
- Hasibuan, Malayu P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen KSC Medan. *Skripsi program sarjana ekonomi manajemen ekstensi*. Program sarjana ekonomi. Medan : Universitas Negri Sumatra Utara..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakara
- Moh. Farhan. M (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Roti Universal (Banyu Bagus) Baron Nganjuk. *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Manajemen*. Program Sarjana Ekonomi, Kediri: UN PGRI.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.