

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan rumus Slovin dalam menentukan sampel penelitian. Setelah dilakukan perhitungan, maka sampel yang diperoleh adalah sebanyak 80 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Dari sampel yang telah di tentukan maka dapat dikelompokan menjadi beberapa karakteristik. Diantaranya adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah memperoleh data dari lapangan, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Pegawai yang menjadi sampel penelitian ini jika dikelompokan sesuai usia pada rentang usia 30-33 tahun sebanyak 5 orang pegawai sebesar 6%, usia 34-37 tahun sebanyak 10 orang pegawai sebesar 13%, usia 38-41 tahun

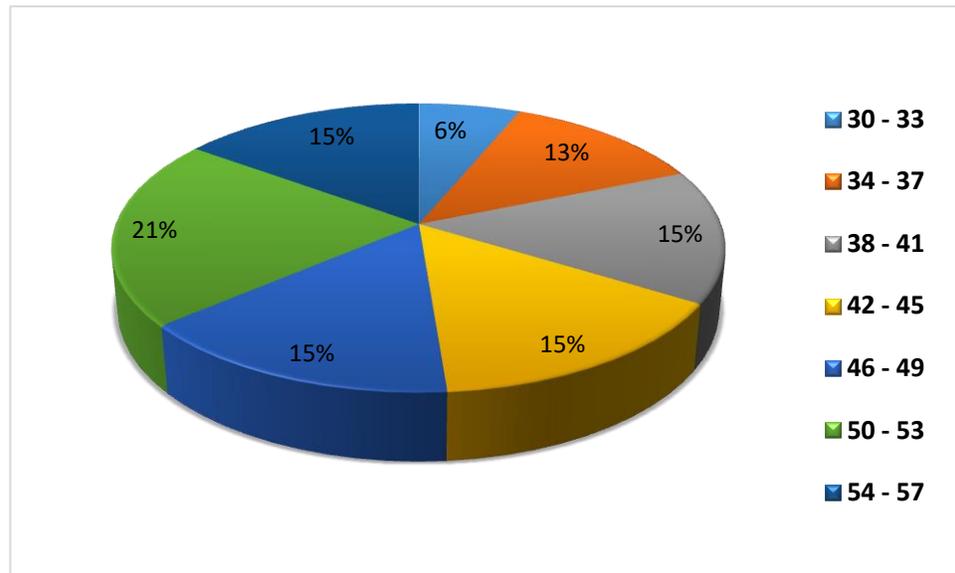
sebanyak 12 orang pegawai sebesar 15%, usia 42-45 tahun sebanyak 12 orang pegawai sebesar 15%, usia 46-49 tahun sebanyak 12 orang pegawai sebesar 15%, usia 50-53 tahun sebanyak 17 orang pegawai sebesar 21%, dan usia 54-57 tahun sebanyak 12 orang pegawai sebesar 15%. Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	30 – 33	5	6%
2	34 – 37	10	13%
3	38 – 41	12	15%
4	42 – 45	12	15%
5	46 – 49	12	15%
6	50 – 53	17	21%
7	54 – 57	12	15%
Jumlah		80	100%

Sumber: Tabel kelompok data pegawai berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Frekuensi Pegawai Berdasarkan Usia

Sumber: Frekuensi pegawai berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang terdiri dari 43 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 54% dan 37 orang pegawai perempuan atau sebesar 46%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

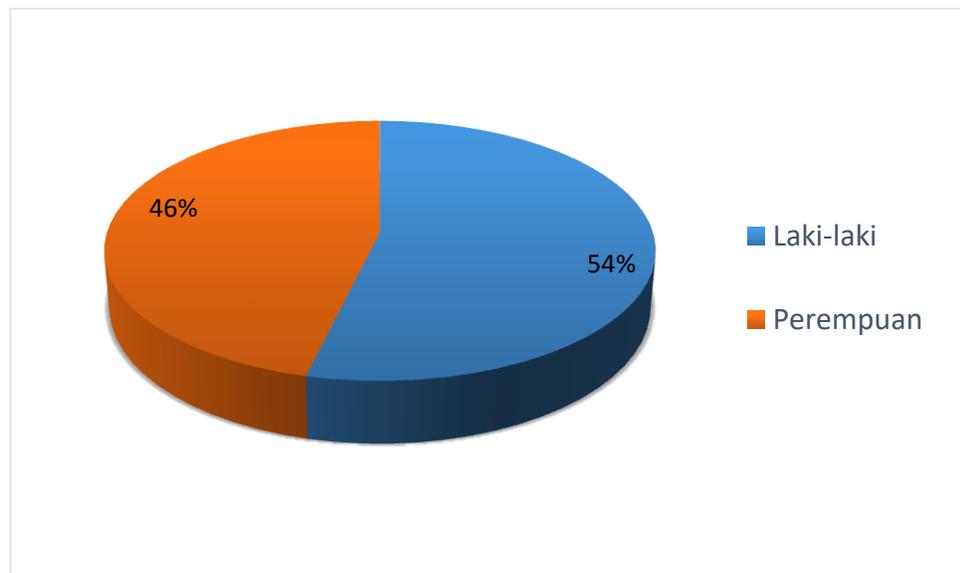
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	43	54%
2	Perempuan	37	46%
Jumlah		80	100%

Sumber: Tabel Kelompok Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 4.2 Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir magister atau S2 sebanyak 15 orang pegawai atau sebesar 19%, sedangkan anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 orang pegawai atau sebesar 40%, selanjutnya yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 8%, dan terakhir yaitu yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SEDERAJAT sebanyak 27 orang pegawai atau sebesar 34%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3

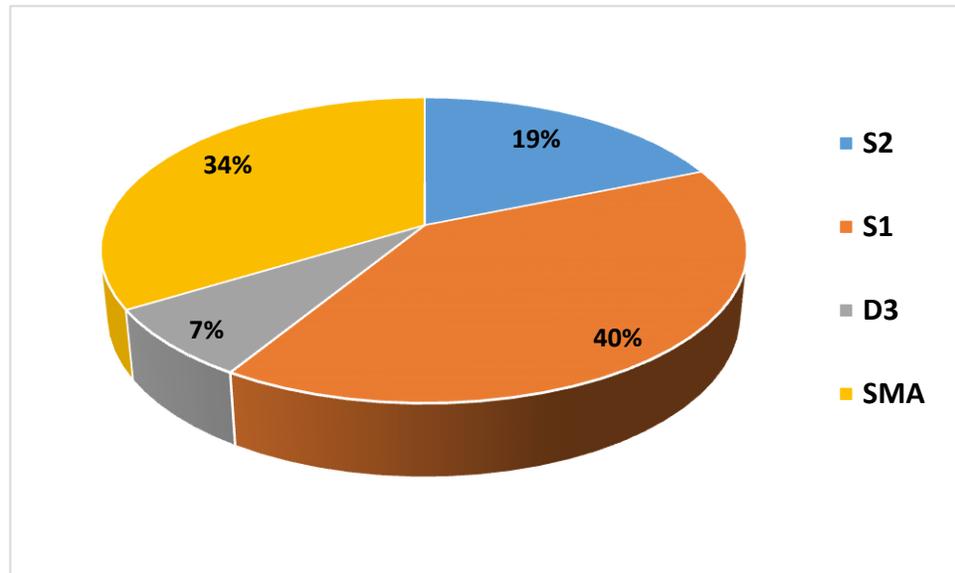
Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	15	19%
2	S1	32	40%
3	D3	6	8%
4	SMA/SEDERAJAT	27	34%
Jumlah		80	100%

Sumber: Tabel Kelompok Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Data Kepuasan Kerja (X)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 36 butir pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel kepuasan kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai berstatus PNS di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil angket kepuasan kerja tersebut, diperoleh data dari 80 orang pegawai yang menjadi responden

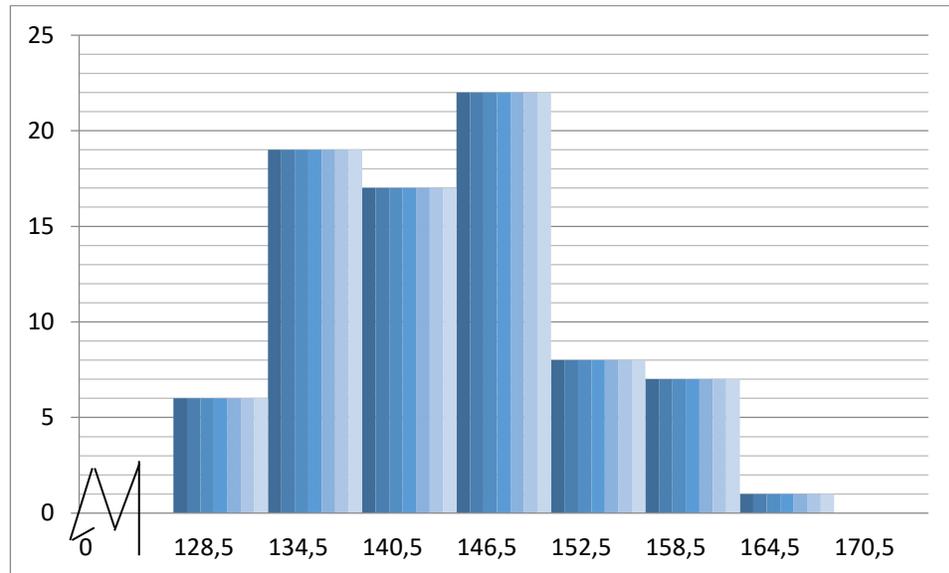
didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 11637. Skor tertinggi yaitu sebesar 168 dan skor terendah sebesar 129 dengan skor rata-rata sebesar 145,46 serta simpangan baku sebesar 8,25. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Skor Hasil Variabel X (Kepuasan Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	129 - 134	128,5 - 134,5	131.5	6	8%
2	135 - 140	134,5 - 140,5	137.5	19	24%
3	141 - 146	140,5 - 146,5	144.5	17	21%
4	147 - 152	146,5 - 152,5	149.5	22	28%
5	153 - 158	152,5 - 158,5	155.5	8	10%
6	159 - 164	158,5 - 164,5	161.5	7	9%
7	165 - 170	164,5 - 170,5	167.5	1	1%
Jumlah				80	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 80 orang pegawai sebagai responden yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 145,46 yaitu sebanyak 38 orang atau 47,50%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 42 orang atau sebesar 52,50%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.4 Grafik Distribusi Frekuensi Skor Hasil Kepuasan Kerja

Sumber: Grafik Histogram Kepuasan Kerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 146,5-152,5 dengan frekuensi 22. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 164,5-170,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kepuasan kerja, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$145.46 - 8.25 = 137.21 = 137$$

$$145.46 + 8.25 = 153.71 = 154$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 137-154.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 154 atau ≥ 155 sampai dengan skor tertinggi yaitu 168. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 155-168.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 137 atau ≤ 136 sampai dengan skor terendah yaitu 129. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 129-136.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Variabel X (Kepuasan Kerja)

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	129 -136	9	11.25%
2	Sedang	137 - 154	62	77.50%
3	Tinggi	155 -168	9	11.25%
JUMLAH			80	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Variabel X
(Kepuasan Kerja)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Kepuasan Kerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 80 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 137-154, yakni sebanyak 62 orang pegawai atau sebesar 77,50%.

b. Deskripsi Data Disiplin Kerja (Y)

Pada penelitian variabel Disiplin Kerja digunakan angket dengan 38 butir pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel disiplin kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai berstatus PNS di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

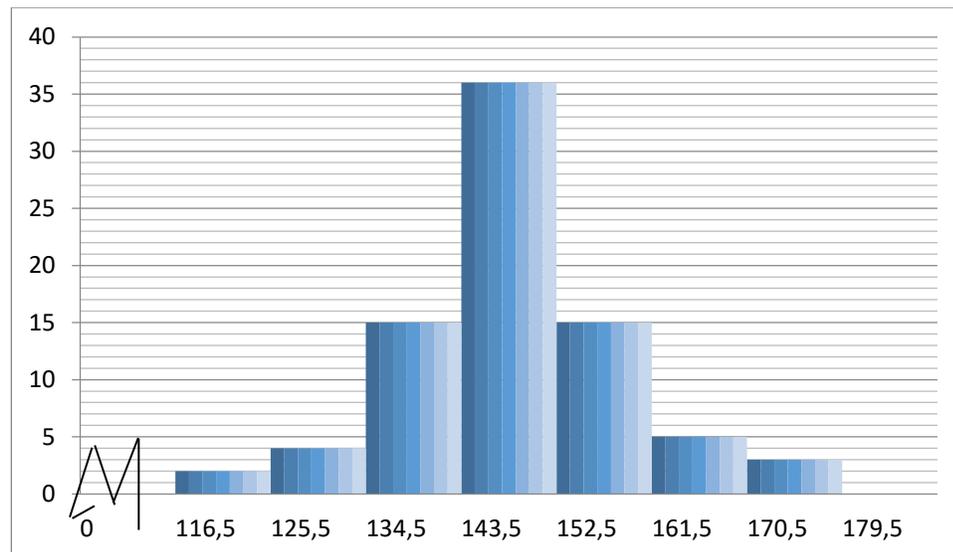
Berdasarkan hasil angket tersebut, diperoleh dari 80 orang pegawai yang menjadi responden didapat, jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 11.865. skor tertinggi 178 dan skor terendah 117 dengan skor rata-rata 148,31 dan simpangan baku sebesar 10,48. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Hasil Variabel Y (Disiplin Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	117 - 125	116,5 - 125,5	121	2	3%
2	126 - 134	125,5 - 134,5	130	4	5%
3	135 - 143	134,5 - 143,5	139	15	19%
4	144 - 152	143,5 - 152,5	148	36	45%
5	153 - 161	152,5 - 161,5	157	15	19%
6	162 - 170	161,5 - 170,5	166	5	6%
7	171 - 179	170,5 - 179,5	175	3	4%
Jumlah				80	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Distribusi Frekuensi Skor Hasil Disiplin Kerja

Sumber: Grafik Histogram Disiplin Kerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 143,5-152,5 dengan frekuensi 36. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 116,5-125,5 dengan frekuensi sebesar 2. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat disiplin kerja, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$148.31 - 10.48 = 137.84 = 138$$

$$148.31 + 10.48 = 158.79 = 159$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 138-159.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 159 atau ≥ 160 sampai dengan skor tertinggi yaitu 178. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 160-178.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 138 atau ≤ 137 sampai dengan skor terendah yaitu 117. Jadi,

rentang nilai untuk kategori rendah adalah 117-137. Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Variabel Y (Disiplin Kerja)

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	117-137	10	12.50%
2	Sedang	138-159	62	77.50%
3	Tinggi	160-178	8	10.00%
JUMLAH			80	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Variabel Y
(Disiplin Kerja)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Disiplin Kerja pegawai dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 80 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 138-159, yakni sebanyak 62 orang pegawai atau sebesar 77,50%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan, sebelumnya harus di uji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk

dapat mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Liliefors*, nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 80$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0991. Dari skor variabel X diperoleh $L_o = 0,0792^1$ dan skor Y diperoleh $L_o = 0,0988^2$. Nilai L_o dari kedua variabel X dan Y terlihat bahwa L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_o , sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X dan Y atau variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 55,54 + 0,64x$.³

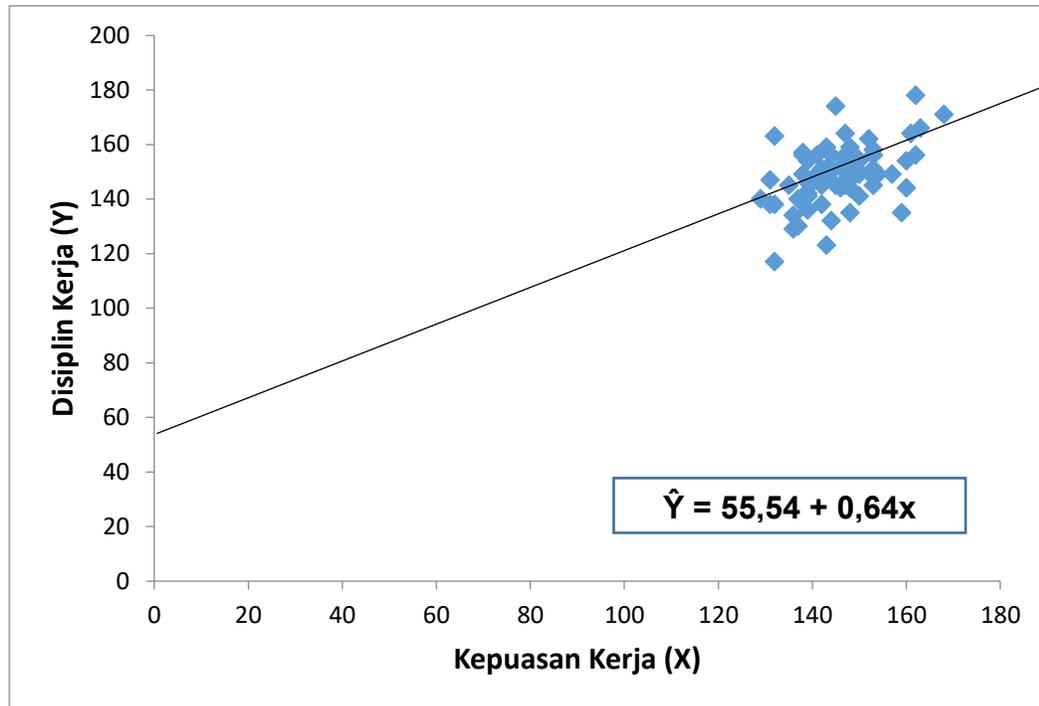
Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 55,54$ dan konstanta $b = 0,64x$. Bila

¹ Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X (Kepuasan Kerja)*

² Lampiran 18, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y (Disiplin Kerja)*

³ Lampiran 19, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.6 Diagram Pencar Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Sumber: Diagram Pencar
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut.

Tabel 4.8
Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi

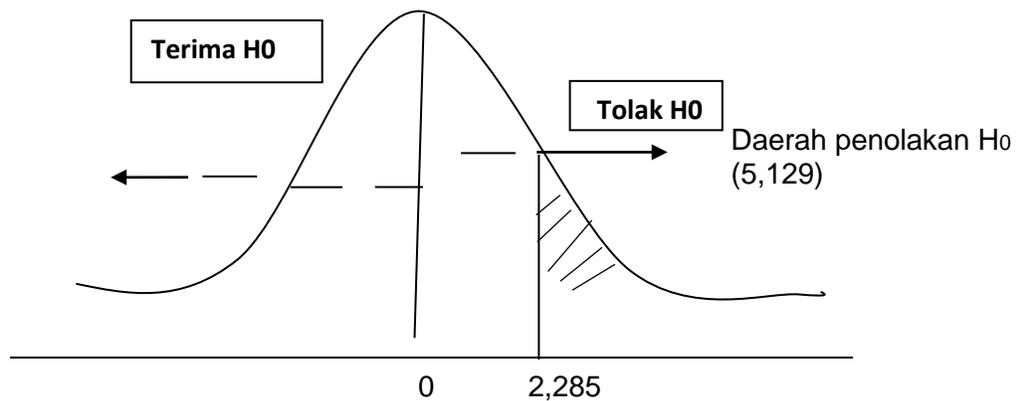
Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F
regresi (a)	1	1759727.813	1759727.813	26.31
regresi(b1a)	1	2186.463852	2186.463852	
residu	78	6482.723648	83.11184164	
Tuna Cocok	27	2225.051029	82.40929737	0.987
Kekeliruan	51	4257.672619	83.48377684	

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 55,54 + 0,64x$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan pembilang (v_1) = $k-2 = 29-2 = 27$, dan derajat kebebasan penyebut (v_2) = $n-k = 80-29 = 51$ dari daftar tabel distribusi F dihasilkan F_{tabel} sebesar 1,70532. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 0,987⁴. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} $0,987 < 1,70532$, artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya model regresi linier.

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(80-2;0,05/2)} = t_{(78;0,025)} =$

⁴ Lampiran 26, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

$\pm 2,285$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (S_b) adalah sebesar 0,1243. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 5,129.⁵



Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \rho \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel kepuasan kerja (variabel X) berhubungan dengan disiplin kerja (variabel Y).

⁵ Lampiran 22, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi*

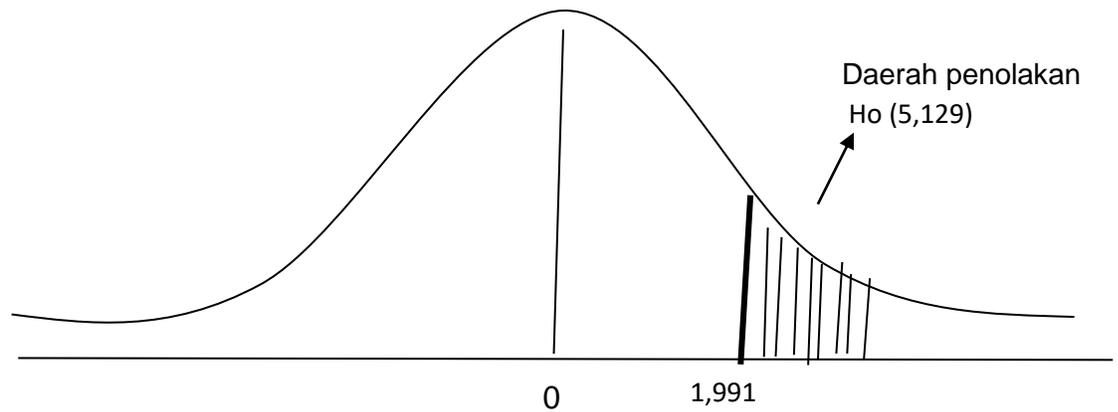
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan, bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,502206064,⁶ dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,129.⁷ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 78$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,991. Dari hasil tersebut maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 5,129 > t_{tabel} = 1,991$), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

⁶ Lampiran 23, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁷ Lampiran 24, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi
- c. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan dapat ditarik

kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai

Sedangkan koefisien determinasi (k_d) antara kedua variabel adalah 25,22%.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. adalah sebesar 25,22%. Sedangkan 74,78% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kepuasan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja sebagai variabel X dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada pengukuran hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja. Kriteria hasil pengujian adalah bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja berhubungan dengan Disiplin Kerja sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$,

⁸ Lampiran 23, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kepuasan kerja tidak berhubungan dengan Disiplin Kerja.

Penelitian ini mengarah pada hubungan positif, yaitu apabila kepuasan kerja tinggi, maka disiplin kerja pun juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,502. Berdasarkan hasil perhitungan peneliti, dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hasil yang diperoleh dari perhitungan statistik t_{hitung} Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 5,129 untuk uji satu pihak dengan $dk = n-2 = 80 - 2 = 78$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} sebesar 2,285. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,129 > 2,285$ maka H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak. Dengan

demikian teruji bahwa Kepuasan Kerja berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Dari hasil pengujian hubungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dengan positif pada tingkat yang cukup berarti. Artinya apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka akan meningkatkan disiplin kerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Amirudin, menyatakan bahwa:

Jika karyawan telah melaksanakan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya maka selayaknyalah kepentingan pribadinya sebagai tenaga kerja dan secara manusiawi mendapat pelayanan yang baik dan lancar, kondisi ini memungkinkan timbulnya kepuasan kerja yang berpengaruh kepada dedikasi, loyalitas moral, dan semangat kerja yang tinggi akan membentuk disiplin kerja yang tinggi pula dan hal ini tercermin dalam kesediaan dan kesungguhan karyawan menunaikan pekerjaannya yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja.⁹

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja diperoleh maka kedisiplinan pegawai menjadi baik dan sebaliknya apabila kepuasan kerja pegawai kurang tercapai dari pekerjaan yang dilakukan maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

⁹ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 78

pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat memicu semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai itu sendiri.

Pemenuhan kepuasan kerja bagi para pegawai tidak hanya menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kota bekasi adalah 25,22%, sisanya 74,78% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kepuasan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Setelah peneliti melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bekasi sudah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai sudah cukup baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan karena penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang baru pertama kali dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu pegawai-pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti untuk menekan biaya seminimal mungkin, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.