

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Karakteristik Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 83 pegawai PNS. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut ini merupakan karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

##### **a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

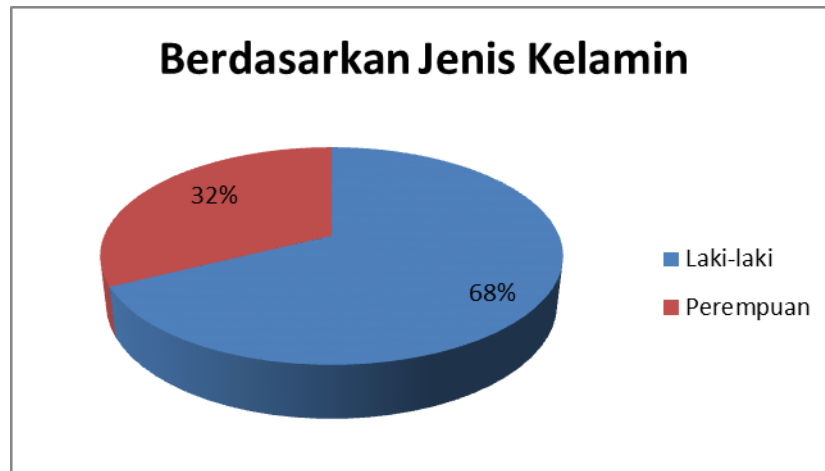
Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 pegawai yang terdiri dari Kepala Subbidang Kurikulum, Kepala Subbidang Program, Kepala Subbidang Tenaga Pengajar, Kepala Subbidang Penyelenggaraan I, Kepala Subbidang Penyelenggaraan II, Kepala Subbidang Evaluasi Diklat, Kepala Subbidang Informasi dan Pelaporan Kinerja, Kepala Subbidang Pengolahan Hasil Diklat, Kepala

Subbagian TU, Kepala Subbagian Rumah Tangga dan Pengelolaan Aset, Pelaksana Subbidang Kurikulum, Pelaksana Subbidang Program, Pelaksana Subbidang Tenaga Pengajar, Pelaksana Subbidang Penyelenggaraan I, Pelaksana Subbidang Penyelenggaraan II, Pelaksana Subbidang Evaluasi Diklat, Pelaksana Subbidang Informasi dan Pelaporan Kinerja, Pelaksana Subbidang Pengolahan Hasil Diklat, Pelaksana Subbagian TU, Pelaksana Subbagian Rumah Tangga dan Pengelolaan Aset. Dari 68 orang pegawai terdiri dari 46 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 67,65% dan 22 orang pegawai perempuan atau sebesar 32,35%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	46	67,65%
2	Perempuan	22	32,35%
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

**b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia**

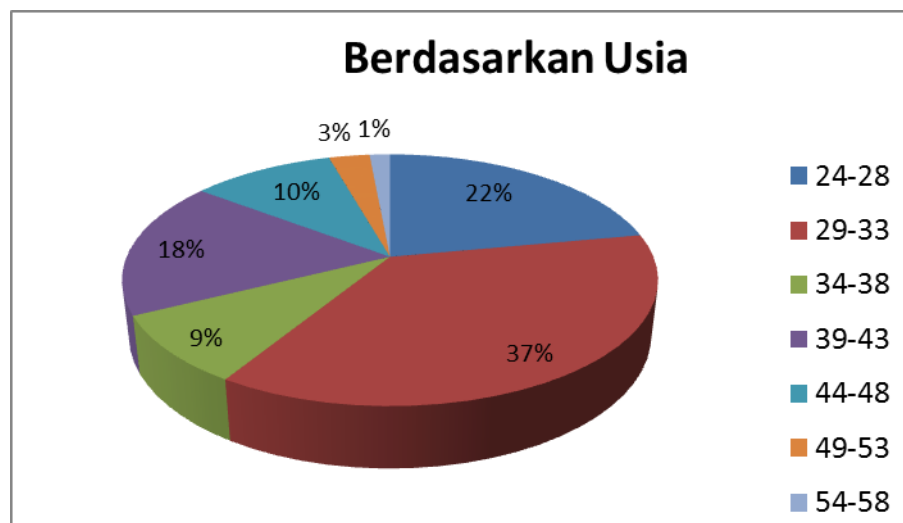
Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan usia maka terbagi menjadi beberapa rentang. Untuk rentang usia 22-28 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 22,06%, usia 29-33 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 36,76%, usia 34-38 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 8,82%, usia 39-43 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 17,65%, usia 44-48 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 10,29%, usia 49-53 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,94%, dan usia 54-58 tahun sebanyak 1 orang atau

sebesar 1,47%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	24-28	15	22.06%
2	29-33	25	36.76%
3	34-38	6	8.82%
4	39-43	12	17.65%
5	44-48	7	10.29%
6	49-53	2	2.94%
7	54-58	1	1.47%
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia**

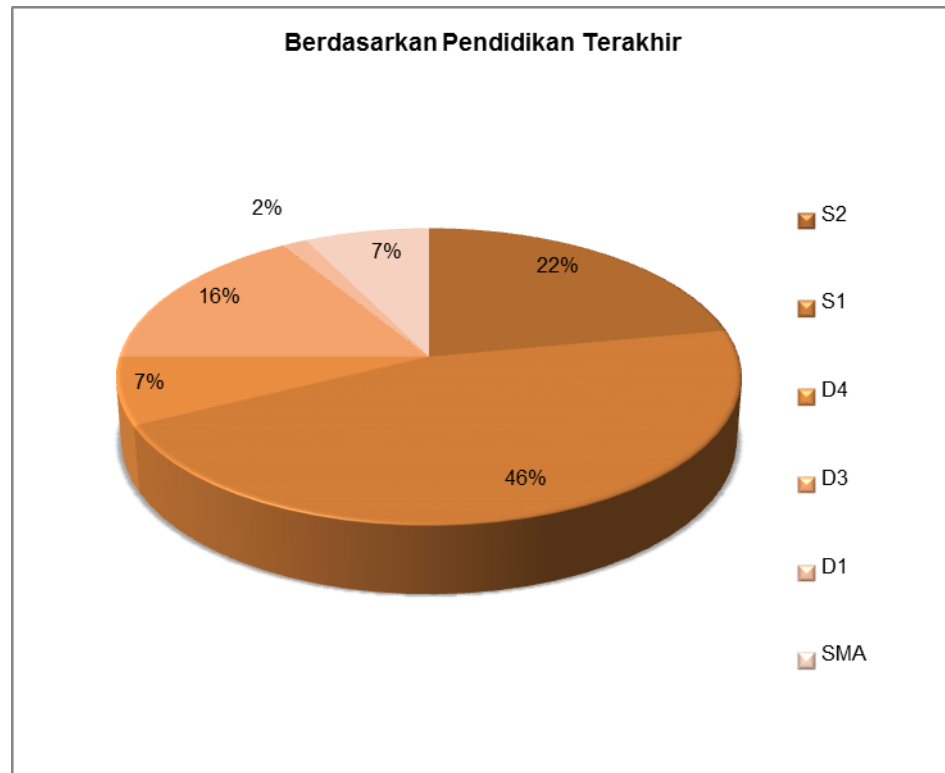
**c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 15 orang lulusan S2 atau sebesar 22,06%, 31 orang lulusan S1 atau sebesar 45,59%, 5 orang lulusan D4 atau sebesar 7,35%, 11 orang lulusan D3 atau sebesar 16,18%, dan 5 orang lulusan SMA atau sebesar 7,35%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S2	15	22.06%
2	S1	31	45.59%
3	D4	5	7.35%
4	D3	11	16.18%
5	D1	1	1.47%
6	SMA	5	7.35%
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

## **2. Deskripsi Data di Lapangan**

### **a. Deskripsi Data Motivasi Kerja (Variabel X)**

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 33 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel motivasi kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran

angket motivasi kerja, kemudian diperoleh data dari 68 pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini sebesar 9259. Skor tertinggi 165 dan skor terendah 103 dengan skor rata-rata 136,16 dan simpangan baku sebesar 12,34.

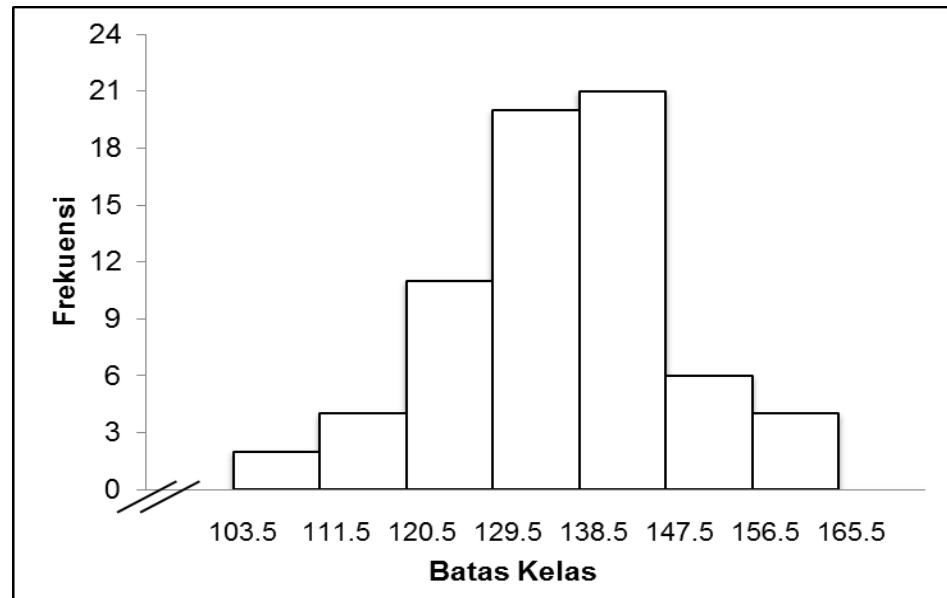
Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Jumlah	%
1	103 - 111	103.5 - 111.5	107	2	2.94%
2	112 - 120	111.5 - 120.5	116	4	5.88%
3	121 - 129	120.5 - 129.5	125	11	16.18%
4	130 - 138	129.5 - 138.5	134	20	29.41%
5	139 -147	138.5 - 147.5	143	21	30.88%
6	148 - 156	148.5 - 156.5	152	6	8.82%
7	157 - 165	156.5 - 165.5	161	4	5.88%
<b>Jumlah</b>				<b>68</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 68 reponden terdapat 36 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 52,94% dan terdapat 32 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 47,06%.

Dari data diatas dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Grafik Histogram Motivasi Kerja**

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 138,5 – 147,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 103,5 – 111,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Motivasi Kerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$136,16 - 12,34 = 113,82 = 124$$

$$136,16 + 12,34 = 148,50 = 149$$



Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 125 – 148

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 148 atau  $\geq 149$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 165. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 149-165.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 124 atau  $\leq 123$  sampai dengan skor terendah yaitu 107. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 103-123.

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

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Motivasi Kerja**

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1 <sup>e</sup>	Tinggi	149-165	9	13.24%
2	Sedang	124-148	48	70.59%
3 <sup>f</sup>	Rendah	103-123	11	16.18%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Motivasi Kerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 68 pegawai, sebagian besar mendapat skor 124 – 148, yakni sebanyak 48 pegawai.

### b. Deskripsi Data Disiplin Kerja (Variabel Y)

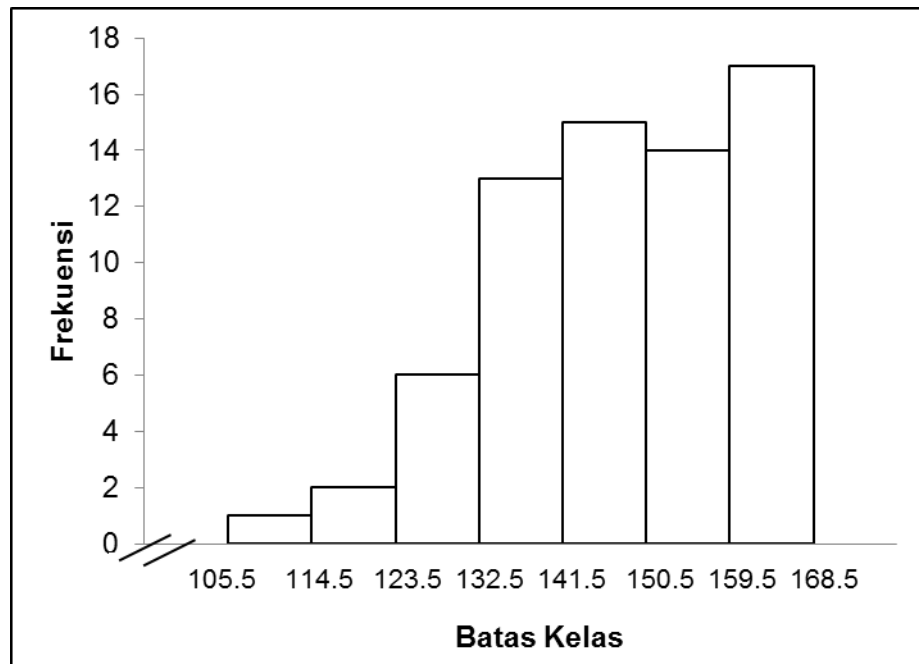
Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 34 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel disiplin kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket disiplin kerja, kemudian diperoleh data dari 68 pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini sebesar 10.046. Skor tertinggi 168, dan skor terendah 106 dengan skor rata-rata 147,74 dan simpangan baku sebesar 13,51. Perolehan data dijelaskan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	106 - 114	105.5 - 114.5	110	1	1.47%
2	115 - 123	114.5 - 123.5	119	2	2.94%
3	124 - 132	123.5 - 132.5	128	6	8.82%
4	133 - 141	132.5 - 141.5	137	13	19.12%
5	142 - 150	141.5 - 150.5	146	15	22.06%
6	151 - 159	150.5 - 159.5	155	14	20.59%
7	160 - 168	159.5 - 168.5	164	17	25.00%
<b>Jumlah</b>				<b>68</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 68 responden terdapat 31 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 45,59% dan

terdapat 37 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 54,41%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Distribusi Histogram Disiplin Kerja**

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 159,5 – 168,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 105,5 – 114,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat disiplin kerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$147,74 - 13,51 = 134,23 = 134$$

$$147,74 + 13,51 = 161,25 = 161$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 134 – 161.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 161 atau  $\geq 162$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 168. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 162-168.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 134 atau  $\leq 133$  sampai dengan skor terendah yaitu 106. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 106-133.

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

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya**

### Tingkat Rata-rata Disiplin Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Tinggi	162-168	11	16.18%
2	Sedang	134-161	46	67.65%
3	Rendah	106-133	11	16.18%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 68 pegawai, sebagian besar mendapat skor 134 – 161, yakni sebanyak 46 pegawai.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dikenal sebagai Uji *Lilliefors*, dimana data dianggap normal jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Lilliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel X dan Y adalah 0,0752<sup>1</sup>. Sedangkan, nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah populasi  $n = 68$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1074. Dengan

<sup>1</sup> Lampiran 16, Perhitungan Uji Normalitas

demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0752 < L_{tabel} = 0,1074$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y berdistribusi normal. Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai  $L_{tabel}$  (angka kritis) yang didapat lebih besar dari  $L_{hitung}$  yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

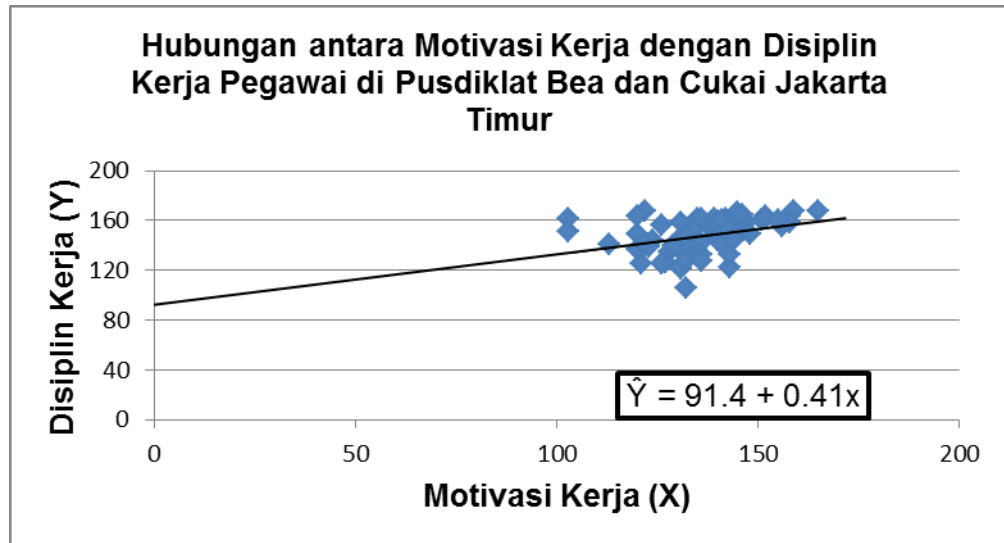
## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan  $\hat{Y} = 91,4 + 0,41x$ .<sup>2</sup>

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien  $a = 91,4$  dan konstanta  $b = 0,41$ . Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut :

---

<sup>2</sup> Lampiran 17, Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier



**Gambar 4.6** Diagram Pencar Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai

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 4.7** Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 91,4 + 0,41x$

SUMBER VARIANS	dk	JK	KT = JK/dk	Fhitung	Ftabel $\alpha = 0,05$
Regresi (a)	1	1484148.765	1484148.765	10.883	3.986
Regresi (b/a)	1	1731.39	1731.3938		
Residu (Res)	66	10499.84	159.0885		
Tuna Cocok (TC)	34	4916.91	144.6151	0.829	1.794
Kekeliruan ( E )	32	5582.929	174.4665		

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi  $\hat{Y} = 91,4 + 0,41x$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan pembilang ( $v_1$ ) =  $k-2 = 36-2 = 34$ , dan derajat kebebasan penyebut ( $v_2$ ) =  $n-k = 68-36 = 32$  dari daftar tabel distribusi F dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1.794. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 0,829.<sup>3</sup> Karena nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $0,829 < 1,794$ ), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk Y dengan X terbukti linier.

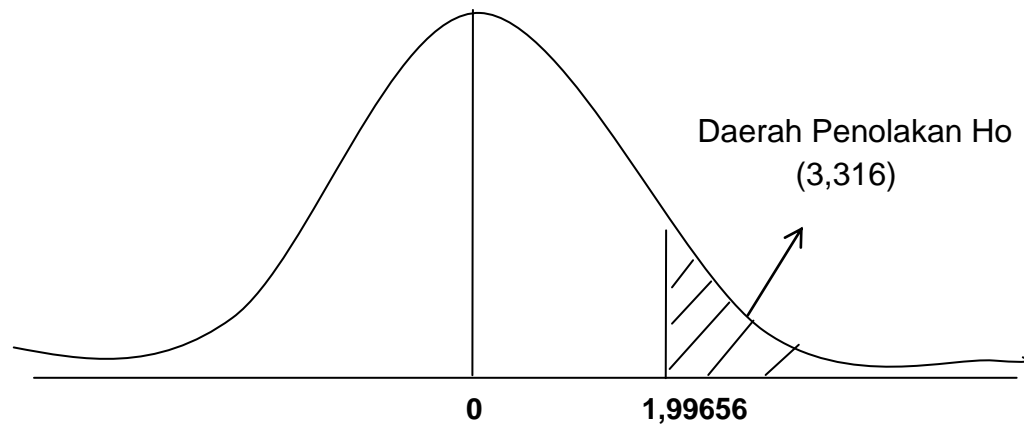
Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 66$ , diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 12,6036. Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kritis pengujiannya adalah  $t_{(n-k : \alpha/2)} = t_{(68-2 : 0,05/2)} = t_{(66 : 0,025)} = \pm 1,99656$ . Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui kesalahan standar koefisiensi regresi ( $S_b$ ) adalah sebesar 0,1248. Dengan demikian, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang dihasilkan adalah sebesar 3,316.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lampiran 19, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

<sup>4</sup> Lampiran 20, Perhitungan Uji Koefisien Regresi





**Gambar 4.7 Kurva Uji t untuk Pengujian Linieritas**

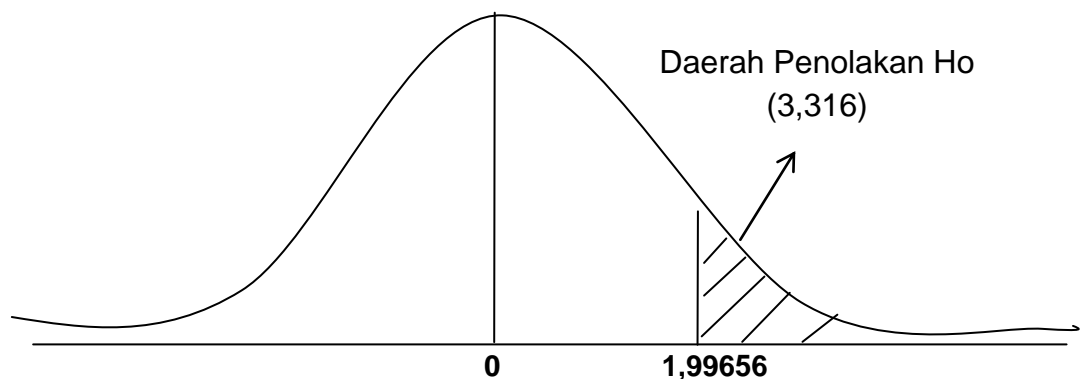
Gambar kurva diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$ , berarti nilai  $b$  secara statistik tidak sama dengan 0 ( $H_0 = \beta \neq 0$ ). Sehingga, dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) Disiplin Kerja pegawai.

### **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 motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,37794<sup>5</sup>, dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,316<sup>6</sup>. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,316<sup>7</sup> untuk uji satu pihak dengan  $dk = 66$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{(n-k : \alpha)} = t_{(66, 0,05)}$  adalah sebesar 1,99656<sup>8</sup>. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,316 > 1,99656$ , maka  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



**Gambar 4.8 Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi**

<sup>5</sup> Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis

<sup>6</sup> Lampiran 20, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

<sup>7</sup> Lampiran 22, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi

<sup>8</sup> *Ibid.*

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

- a. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai Jakarta Timur.
- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai Jakarta Timur.
- c. Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya motivasi kerja ada hubungannya dengan disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai Jakarta Timur.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 14,28%<sup>9</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 14,28% terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai Jakarta Timur. Sedangkan, 85,72% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

---

<sup>9</sup> Lampiran 22, Perhitungan Uji Koefisiensi Korelasi untuk Pengujian Hipotesis

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila motivasi kerja tinggi maka disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai Jakarta Timur juga tinggi, berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan jika disiplin kerja tinggi, itu disebabkan oleh motivasi yang dimiliki pegawai tinggi.

Seperti yang telah di jelaskan oleh Michael Armstrong bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja melalui tipe motivasi dalam bukunya yang berjudul *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*.

*Extrinsic motivation occurs when things are done to or for people to motivate them, including rewards such as incentives,*

*increased pay, praise, or promotion, and punishments, such as disciplinary action, with holding pay, or criticism.*<sup>10</sup>

Tipe Motivasi ekstrinsik merupakan tentang apa yang akan dilakukan atau apa saja yang dapat memotivasi orang-orang, termasuk hadiah misalnya insentif, kenaikan gaji, pujian, atau promosi. Motivasi juga dapat berupa hukuman misalnya tindakan disipliner dengan pemotongan gaji atau kritikan. Dengan tindakan pendisiplinan tersebut dapat menaikkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur, diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,316 untuk uji satu pihak dengan  $dk = 66$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,99656. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,316 > 1,99656$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya, diterima. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Adapun kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap disiplin

---

<sup>10</sup> Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management 12<sup>th</sup> Edition*, (London: Kogan Page Limited, 2012) h. 182

kerja pegawai adalah sebesar 14,28%. Nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat mempengaruhi baik dari dalam (internal) individu pegawai yang bersangkutan maupun dari luar (eksternal) individu pegawai.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada motivasi kerja (variabel X) dan disiplin kerja (variabel Y) pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur. Sementara, masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea Cukai Jakarta Timur.
3. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti.

4. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

