

## BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### A. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berjumlah 141 orang petugas. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan sarana berupa angket yang berisikan daftar pertanyaan (kuesioner) dengan bentuk jawaban pilihan yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keinginannya.

Dari daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden, ternyata seluruhnya memberikan jawaban secara lengkap. Sehingga diharapkan dari pernyataan responden tersebut dapat diperoleh gambaran yang sesungguhnya mengenai keadaan yang dialami oleh responden sesuai dengan fakta yang ada.

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik data individu dari masing-masing responden yang meliputi status kepegawaian dan pangkat/golongan, usia, masa kerja, status perkawinan, pekerjaan istri, pendidikan terakhir, jumlah anak, jumlah pengeluaran perbulan dan status rumah. Karakteristik responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

#### 1. Status Kepegawaian dan Pangkat/Golongan

Dari hasil inventarisasi data responden menurut status kepegawaian dan pangkat/golongannya diperoleh gambaran sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden berdasarkan  
Status Kepegawaian dan Pangkat/Golongan**

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase
1	Pegawai Negeri Sipil :		
	a. Golongan I	5	3,5
	b. Golongan II	58	41,1
	c. Golongan III	3	2,1
2	Tenaga Kontrak Kerja	75	53,2
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan data status kepegawaian dan pangkat/golongan petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor seperti pada tabel 4.1 diketahui bahwa lebih dari setengahnya (53,2 %) masih berstatus tenaga kontrak kerja dengan besaran pendapatan dari honor bulanan berkisar antara Rp. 680.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- saja sesuai dengan tingkat pendidikannya. Sedangkan untuk petugas yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 66 orang dengan mayoritas berada pada golongan II yaitu 58 orang atau sekitar 41,1 %. Adapun golongan I sebanyak 5 orang atau sekitar 3,5 % dan Golongan III sebanyak 3 orang atau sekitar 2,1 %. Status kepegawaian dan pangkat/golongan berkaitan dengan kompensasi dan tingkat kepuasan kerja petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Petugas yang berstatus PNS akan merasa lebih puas dibandingkan dengan petugas yang masih berstatus tenaga kontrak kerja, karena petugas yang berstatus PNS akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi dan juga kemantapan dalam kariernya dibandingkan dengan petugas yang berstatus tenaga kontrak kerja yang setiap akhir tahun harus mengajukan perpanjangan kontrak kerjanya kepada Pemerintah Kota Bogor. Untuk itu diharapkan semakin tinggi pangkat dan status petugas akan meningkatkan disiplin kerja petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

## 2. Masa Kerja

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan**  
**Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	< 6 Tahun	19	13,5
2	6 – 10 Tahun	96	68,1
3	11 -15 Tahun	20	14,2
4	16 – 20 Tahun	5	3,5
5	> 20 Tahun	1	0,7
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 141 orang, sebanyak 96 orang atau 68,1 % memiliki masa kerja

antara 6 sampai 10 tahun. Sebanyak 20 orang atau 14,2 % memiliki masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun dan 19 orang atau 13,5 % memiliki masa kerja kurang dari 6 tahun. Sedangkan yang memiliki masa kerja 16 sampai 20 tahun hanya 5 orang atau 3,5 % dan petugas yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun hanya ada 1 orang atau 0,7 % saja. Masa Kerja petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berhubungan dengan jumlah kompensasi yang diterimanya setiap bulan. Makin lama masa kerja petugas maka akan makin besar pula kompensasi yang akan diterimanya. Hal ini diasumsikan adanya kenaikan gaji berkala bagi PNS setiap dua tahun sekali.

### 3. Status Perkawinan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan**  
**Status Perkawinan**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Kawin	110	78,0
2	Tidak Kawin	31	22,0
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan data status perkawinan petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor seperti pada tabel 4.3, diketahui mayoritas petugas berstatus kawin berjumlah 110 orang atau 78 % sedangkan petugas yang berstatus tidak kawin sebanyak 31 orang atau 22 %. Status perkawinan menentukan besarnya pengeluaran yang harus dipenuhi oleh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Kebutuhan sehari-hari petugas yang telah kawin relatif lebih besar dibandingkan yang masih bujangan

### 4. Pekerjaan Istri

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan**  
**Pekerjaan Istri**

No	Pekerjaan Istri	Frekuensi	Prosentase
1	Bekerja	23	16,3
2	Tidak Bekerja	87	61,7
3	Tidak Menjawab	31	22,0
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan data pekerjaan istri petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor seperti tampak pada tabel 4.4 diketahui sebagian besar petugas memiliki istri yang tidak bekerja atau berstatus ibu rumah tangga berjumlah 87 orang atau 61,7 % dan petugas yang memiliki istri yang bekerja sebanyak 23 orang atau 16,3 %. Sedangkan sebanyak 31 orang atau 22 % tidak menjawab pertanyaan yang menyangkut pekerjaan istri sebagaimana tercantum dalam kuesioner peneliti. Pekerjaan istri berhubungan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan keluarga petugas Satuan Polisi Pamong Praja, karena petugas yang memiliki istri yang bekerja akan memiliki sumber penghasilan ganda.

## 5. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SD	2	1,4
2	SLTP	3	3,5
3	SLTA	127	90,1
4	AKADEMI	1	0,7
5	SARJANA	6	4,3
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, terlihat bahwa dari 141 orang responden sebagian besar berpendidikan terakhir SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas), yaitu berjumlah 127 orang atau 90,1 %. Hanya 6 orang saja atau 4,3 % yang berpendidikan akhir Sarjana. Kemudian lulusan SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) berjumlah 3 orang atau 3,5 % dan lulusan SD (Sekolah Dasar) sebanyak 2 orang atau 1,4 %. Sedangkan lulusan Akademi berjumlah 1 orang atau 0,7 %. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hampir seluruh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja adalah berpendidikan akhir SLTA, yakni mencapai 90 % dari seluruh responden yang dijadikan objek penelitian. Tingkat pendidikan berhubungan dengan besarnya gaji yang diterima oleh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja. Makin tinggi tingkat pendidikan maka akan makin tinggi pula pangkat/golongan bagi PNS dan makin tinggi

honor/gaji yang akan diterimanya setiap bulan. Demikian pula halnya petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja, berdasarkan Keputusan Walikota Bogor Nomor 876.45-148 Tahun 2007 tentang Penetapan Gaji Bagi Pegawai Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor Tahun Anggaran 2008 ditetapkan bahwa besarnya gaji bagi tenaga kontrak kerja didasarkan atas tingkat pendidikan.

## 6. Jumlah Anak

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak**

No	Jumlah Anak	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Punya Anak	48	34,0
2	1 orang	54	38,4
3	2 orang	30	21,3
4	3 orang	7	5,0
5	≥ 4 orang	2	1,4
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan data jumlah anak yang dimiliki oleh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor seperti tampak pada tabel 4.5, diketahui sebagian besar telah memiliki anak. Sejumlah 54 orang atau 38,4 % memiliki anak 1 orang dan 30 orang atau 21,3 % memiliki anak 2 orang. Petugas yang memiliki anak 3 orang berjumlah 7 orang atau 5 % dari jumlah responden dan hanya 2 orang saja atau 1,4 % yang memiliki anak lebih dari 3 orang. Sedangkan jumlah responden yang tidak atau belum memiliki anak sebanyak 48 orang atau 34,0 %. Jumlah anak yang dimiliki berhubungan dengan tingkat kebutuhan seseorang dan pemenuhan tingkat kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima petugas.

## 7. Jumlah Pengeluaran Perbulan

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden berdasarkan**  
**Jumlah Pengeluaran Perbulan**

No	Jumlah Pengeluaran Perbulan	Frekuensi	Prosentase
1	< 500.000,-	1	0,7
2	Rp. 500.000,- - Rp. 1.000.000,-	43	30,5
3	Rp. 1.000.050,- - Rp. 1.500.000,-	61	43,3
4	Rp. 1.500.050,- - Rp. 2.000.000,-	29	20,6
5	> 2.000.000,-	7	5,0
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan data pengeluaran tiap bulan petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor seperti terlihat pada tabel 4.7, diketahui sebagian besar responden yang memiliki pengeluaran tiap bulan antara Rp. 1.000.050,- sampai Rp. 1.500.000,- berjumlah 61 orang atau sekitar 43,3 %. Sejumlah 43 orang atau 30,5 % memiliki pengeluaran tiap bulannya rata-rata antara Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,-, disusul oleh responden yang memiliki pengeluaran tiap bulannya antara Rp. 1.500.050,- sampai dengan Rp. 2.000.000,- sebanyak 29 orang atau 20,6 %. Adapun yang memiliki pengeluaran tiap bulan lebih dari Rp. 2.000.000,- sebanyak 7 orang atau 5,0 % dan hanya 1 orang saja atau 0,7 % yang memiliki pengeluaran setiap bulannya dibawah Rp. 500.000,-. Jika dilihat dari tingkat kebutuhan tersebut, maka dibutuhkan keseimbangan pendapatan yang responden terima. Karena jika pendapatan yang responden terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam melaksanakan tugasnya.

## 8. Status Rumah

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden berdasarkan**  
**Status Rumah**

No	Status Rumah	Frekuensi	Prosentase
1	Kontrak	42	29,8
2	Milik Sendiri	30	21,3
3	Milik Orang Tua	69	48,9
4	Rumah Dinas	0	0
Jumlah		141	100

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa dari 141 responden, sebagian besar masih tinggal di rumah orang tua yaitu sejumlah 69 orang atau 48,9 %. Sejumlah 42 orang atau 29,8 % berstatus kontrak dan hanya 30 orang saja atau 21,3 % yang memiliki rumah sendiri.

### B. Deskripsi Masing-Masing Variabel

Deskripsi hasil penelitian pada masing-masing variabel dilakukan dengan tujuan agar secara jelas dapat diketahui pilihan jawaban atas pernyataan/pertanyaan dari para responden terhadap variabel-variabel penelitian ini, yaitu penilaian terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

#### 1. Deskripsi Kompensasi

Sebagai upaya untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden, khususnya yang berkenaan dengan kompensasi yang diterima oleh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor disampaikan daftar pertanyaan yang meliputi :

- a. Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas
- b. Uang lembur diberikan jika melaksanakan tugas melebihi jam kerja
- c. Petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket
- d. Petugas diberikan honor penertiban
- e. Petugas diberikan uang harian
- f. Atasan memberikan tunjangan lain (THR)

- g. Petugas diikutkan dalam asuransi kesehatan/jiwa
- h. Petugas diikutkan dalam program pensiun
- i. Petugas diikutkan dalam program tabungan hari tua
- j. Atasan memberikan bantuan sosial (uang duka atau lainnya) untuk meringankan beban petugas
- k. Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
- l. Adanya penghargaan dari atasan jika pekerjaan diselesaikan dengan baik
- m. Sanjungan dan penghargaan diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja terhadap prestasi yang dicapai sangat bernilai
- n. Diberikan keleluasaan untuk bekerja secara mandiri
- o. Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan
- p. Kenaikan pangkat dan gaji berdasarkan pada prestasi kerja
- q. Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan tugas
- r. Pemberian kesempatan untuk mencoba metoda sendiri dalam melaksanakan pekerjaan
- s. Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan

Dari hasil perhitungan rata-rata atas jawaban responden untuk seluruh pernyataan/pertanyaan yang valid dan realibel, diperoleh angka bahwa sebanyak 23,4 % responden menyatakan Sangat Setuju (SS) atas kompensasi yang diterima dan 59,3 % Setuju (S) atas kompensasi yang mereka terima. Sebanyak 11,8 % menyatakan ragu-ragu. Sedangkan yang menyatakan Tidak Setuju (TS) atas kompensasi yang mereka terima sejumlah 3,1 % dan 2,4 % menyatakan Tidak Setuju. Dari data tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa sebagian besar petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yaitu 82,7 % dilihat dari aspek balas jasa terhadap tugas-tugas yang dikerjakan menganggap cukup memadai.

Berikut ini adalah uraian secara rinci atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan kompensasi, sebagai berikut :

**a. Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas**

**Tabel 4.9**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
"Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	40	28,4	28,4	31,2
	Ragu-ragu	30	21,3	21,3	52,5
	Setuju	55	39,0	39,0	91,5
	Sangat Setuju	12	8,5	8,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan sebanyak 55 orang atau 39 % menyatakan setuju, 40 orang atau 28,4 % menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 2,8 % menyatakan sangat tidak setuju, 30 orang atau 21,3 % menyatakan ragu-ragu, sedangkan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas sebanyak 12 orang atau 8,5 % dan memiliki skor median 3 dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas diasumsikan bahwa selain mendapat gaji tetap atau honor bulanan bagi petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berstatus tenaga kontrak kerja yang didasarkan pada pendidikan dan masa kerja juga mendapat tambahan penghasilan dari kantor seperti uang lembur, uang piket, honor penertiban dan uang harian.

**b. Uang lembur diberikan jika melaksanakan tugas melebihi jam kerja**

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Pemberian uang lembur"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	9,2	9,2	9,2
	Ragu-ragu	8	5,7	5,7	14,9
	Setuju	88	62,4	62,4	77,3
	Sangat Setuju	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan sebanyak 88 orang atau 62,4 % menyatakan setuju dan 32 orang atau 22,7 % menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 9,2 % menyatakan tidak setuju dan 8 orang atau 5,7 % menyatakan ragu-ragu serta memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek uang lembur diberikan jika melaksanakan tugas melebihi jam kerja mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa uang lembur yang diterima dapat membantu meningkatkan penghasilan mereka dan hanya diberikan kepada mereka yang melaksanakan tugas melebihi jam kerja.

**c. Petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket**

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Pemberian uang piket"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,8
	Ragu-ragu	4	2,8	2,8	5,7
	Setuju	98	69,5	69,5	75,2
	Sangat Setuju	35	24,8	24,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan sebanyak 98 orang atau 69,5 % menyatakan setuju dan 35 orang atau 24,8 % menyatakan sangat

setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 4 orang atau 2,8 % menyatakan ragu-ragu serta memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa uang piket yang diterima dapat membantu meningkatkan penghasilan mereka dan hanya diberikan kepada mereka yang melaksanakan tugas piket.

**d. Petugas diberikan honor penertiban**

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Pemberian uang harian"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	5,0	5,0	5,0
	Ragu-ragu	11	7,8	7,8	12,8
	Setuju	96	68,1	68,1	80,9
	Sangat Setuju	27	19,1	19,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan sebanyak 96 orang atau 68,1 % menyatakan setuju dan 27 orang atau 19,1 % menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 5 % menyatakan tidak setuju, 11 orang atau 7,8 % menyatakan ragu-ragu serta memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa uang harian yang diterima dapat membantu meningkatkan penghasilan mereka dan pemberiannya didasarkan pada kehadiran dalam melaksanakan tugas.

e. Atasan memberikan tunjangan lain (THR)

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Pemberian tunjangan lain (THR)"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	8	5,7	5,7	7,1
	Ragu-ragu	9	6,4	6,4	13,5
	Setuju	72	51,1	51,1	64,5
	Sangat Setuju	50	35,5	35,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan sebanyak 72 orang atau 51,1 % menyatakan setuju dan 50 orang atau 35,5 % menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 5,7 % menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 7,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek atasan memberikan tunjangan lain (THR) mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa tunjangan lain seperti tunjangan hari raya yang diterima dapat membantu meringankan beban mereka dan diberikan setiap tahun.

f. Petugas diikutkan dalam asuransi kesehatan/jiwa

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Program asuransi kesehatan/jiwa"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	2,1
	Ragu-ragu	11	7,8	7,8	9,9
	Setuju	83	58,9	58,9	68,8
	Sangat Setuju	44	31,2	31,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan sebanyak 83 orang atau 58,9 % menyatakan setuju dan 44 orang atau 31,2 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 7,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek petugas diikuti dalam program asuransi kesehatan/jiwa mendapat respon yang cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa dengan adanya asuransi kesehatan/jiwa menjadikan mereka merasa aman dalam bekerja.

**g. Petugas diikuti dalam program pensiun**

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Program pensiun"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	2,1
	Ragu-ragu	8	5,7	5,7	7,8
	Setuju	88	62,4	62,4	70,2
	Sangat Setuju	42	29,8	29,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan sebanyak 88 orang atau 62,4 % menyatakan setuju dan 42 orang atau 29,8 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang atau 2,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek program pensiun cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya jaminan yang diberikan dalam bentuk uang pensiun yang dapat memberikan keamanan hidup untuk jangka panjang.

**h. Petugas diikutkan dalam program tabungan hari tua**

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Program tabungan hari tua"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Ragu-ragu	20	14,2	14,2	15,6
	Setuju	83	58,9	58,9	74,5
	Sangat Setuju	36	25,5	25,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.16 di atas menunjukkan sebanyak 83 orang atau 58,9 % menyatakan setuju dan 36 orang atau 25,5 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek program tabungan hari tua cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya jaminan yang diberikan dalam bentuk tabungan yang dapat memberikan keamanan hidup untuk jangka panjang.

**i. Atasan memberikan bantuan sosial (uang duka atau yang lainnya)**

**Tabel 4.17**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Pemberian bantuan sosial (uang duka atau yang lainnya)"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	2,1
	Ragu-ragu	13	9,2	9,2	11,3
	Setuju	69	48,9	48,9	60,3
	Sangat Setuju	56	39,7	39,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan sebanyak 69 orang atau 48,9 % menyatakan setuju dan 56 orang atau 39,7 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 %

menyatakan sangat tidak setuju dan 13 orang atau 9,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek program bantuan sosial cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya bantuan sosial yang diberikan dalam bentuk uang duka atau yang lainnya untuk meringankan beban petugas.

**j. Penghasilan yang diterima dapat memenuhi Kebutuhan Hidup**

**Tabel 4.18**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup**  
**minimum”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Tidak Setuju	12	8,5	8,5	9,2
	Ragu-ragu	26	18,4	18,4	27,7
	Setuju	85	60,3	60,3	87,9
	Sangat Setuju	17	12,1	12,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.18 di atas menunjukkan sebanyak 85 orang atau 60,3 % menyatakan setuju dan 17 orang atau 12,1 % menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 8,5 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penghasilan yang diterima cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan dengan penghasilan yang petugas terima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya.

- k. Adanya penghargaan dari atasan jika pekerjaan diselesaikan dengan baik.

**Tabel 4.19**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Adanya penghargaan dari atasan “**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	3,5	3,5	3,5
Ragu-ragu	30	21,3	21,3	24,8
Setuju	68	48,2	48,2	73,0
Sangat Setuju	38	27,0	27,0	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.19 di atas menunjukkan sebanyak 68 orang atau 48,2 % menyatakan setuju dan 38 orang atau 27 % menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 3,5 % menyatakan tidak setuju, 5 orang atau 3,5 % menyatakan sangat tidak setuju dan 30 orang atau 21,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penghargaan dari atasan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan adanya penghargaan dari atasan jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, petugas merasa diakui keberadaannya oleh pimpinan.

- l. Sanjungan dan penghargaan yang diberikan atasan atau rekan kerja terhadap prestasi kerja yang dicapai

**Tabel 4.20**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	7	5,0	5,0	7,1
Ragu-ragu	20	14,2	14,2	21,3
Setuju	86	61,0	61,0	82,3
Sangat Setuju	25	17,7	17,7	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.20 di atas menunjukkan sebanyak 86 orang atau 61 % menyatakan setuju dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 5 % menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek sanjungan dan penghargaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan adanya sanjungan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja terhadap prestasi kerja yang telah dicapai, petugas merasa dihargai dan diakui keberadaannya.

**m. Diberikan keleluasaan untuk bekerja secara mandiri**

**Tabel 4.21**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
"Keleluasaan untuk bekerja secara mandiri"**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	8	5,7	5,7	7,1
Ragu-ragu	27	19,1	19,1	26,2
Setuju	79	56,0	56,0	82,3
Sangat Setuju	25	17,7	17,7	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.21 di atas menunjukkan sebanyak 79 orang atau 56 % menyatakan setuju dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 5,7 % menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak setuju dan 27 orang atau 19,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek keleluasaan untuk bekerja secara mandiri cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa dengan diberi kebebasan untuk bekerja secara mandiri, petugas merasa dipercaya oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

n. Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan

**Tabel 4.22**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	9	6,4	6,4	9,2
Ragu-ragu	26	18,4	18,4	27,7
Setuju	78	55,3	55,3	83,0
Sangat Setuju	24	17,0	17,0	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.22 di atas menunjukkan sebanyak 78 orang atau 55,3 % menyatakan setuju dan 24 orang atau 17 % menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 6,4 % menyatakan tidak setuju, 4 orang atau 2,8 % menyatakan sangat tidak setuju dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek pemberian hak untuk mengambil keputusan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan diberikannya pemberian hak untuk mengambil keputusan maka petugas akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

o. Kenaikan gaji dan pangkat berdasarkan pada prestasi kerja

**Tabel 4.23**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Kenaikan gaji dan pangkat berdasarkan pada prestasi kerja”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
Tidak Setuju	9	6,4	6,4	7,1
Ragu-ragu	19	13,5	13,5	20,6
Setuju	74	52,5	52,5	73,0
Sangat Setuju	38	27,0	27,0	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.23 di atas menunjukkan sebanyak 74 orang atau 52,5 % menyatakan setuju dan 38 orang atau 27 % menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 6,4 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 19 orang atau 13,5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kenaikan gaji cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diasumsikan bahwa kenaikan gaji dan pangkat didasarkan pada penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai.

**p. Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan**

**Tabel 4.24**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan tugas”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	3	2,1	2,1	3,5
	Ragu-ragu	9	6,4	6,4	9,9
	Setuju	101	71,6	71,6	81,6
	Sangat Setuju	26	18,4	18,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.24 di atas menunjukkan sebanyak 101 orang atau 71,6 % menyatakan setuju dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan sangat setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak setuju dan 9 orang atau 6,4 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kesempatan menyelesaikan pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan diberikannya petugas kesempatan untuk menyelesaikan tugas, mereka merasa diakui dan dipercaya oleh atasannya.

q. Pemberian kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan

**Tabel 4.25**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Pemberian kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam**  
**melakukan pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	9	6,4	6,4	8,5
Ragu-ragu	21	14,9	14,9	23,4
Setuju	91	64,5	64,5	87,9
Sangat Setuju	17	12,1	12,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.25 di atas menunjukkan sebanyak 91 orang atau 64,5 % menyatakan setuju dan 17 orang atau 12,1 % menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 6,4 % menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju dan 21 orang atau 14,9 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kesempatan mencoba metode sendiri cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya pemberian kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan sehingga petugas dapat memiliki inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan instruksi atau prosedur yang telah ditetapkan.

r. Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan

Tabel 4.26

Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
 “Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
Tidak Setuju	11	7,8	7,8	8,5
Ragu-ragu	24	17,0	17,0	25,5
Setuju	86	61,0	61,0	86,5
Sangat Setuju	19	13,5	13,5	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.26 di atas menunjukkan sebanyak 86 orang atau 61 % menyatakan setuju dan 19 orang atau 13,5 % menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 7,8 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 24 orang atau 17 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kebebasan menunjukkan kemampuan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kompensasi yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga petugas dapat secara kreatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengabaikan instruksi atau prosedur yang telah ditetapkan.

Atas dasar Analisis data penelitian dapat diinventarisir urutan 19 (sembilan belas) jenis kompensasi dari yang paling mendapat apresiasi tertinggi sampai dengan yang kurang mendapat pilihan para responden sebagaimana tabel 4.27 berikut :

**Tabel 4.27**  
**Skor item Kompensasi**

No	No Butir	Item	Frekuensi Jwbn Setuju & Sangat Setuju	%	Rangking
1	3	Petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket	133	94,3	1
2	9	Petugas diikutkan dalam program pensiun	130	92,2	2
3	7	Petugas diikutkan dalam asuransi kesehatan/jiwa	127	90,1	3
4	18	Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan tugas	127	90,1	4
5	11	Atasan memberikan bantuan sosial (uang duka atau lainnya) untuk meringankan beban petugas	125	88,6	5
6	4	Petugas diberikan honor penertiban	123	87,2	6
7	6	Atasan memberikan tunjangan lain (THR)	122	86,6	7
8	2	Uang lembur diberikan jika melaksanakan tugas melebihi jam kerja	120	85,1	8
9	10	Petugas diikutkan dalam program tabungan hari tua	119	84,4	9
10	5	Petugas diberikan uang harian	116	82,3	10
11	17	Kenaikan pangkat dan gaji berdasarkan pada prestasi kerja	112	79,5	11
12	14	Sanjungan dan penghargaan diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja terhadap prestasi yang dicapai sangat bernilai bagi saya	111	78,7	12
13	19	Pemberian kesempatan untuk mencoba metoda sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	108	76,6	13
14	13	Adanya penghargaan dari atasan jika pekerjaan diselesaikan dengan baik	106	75,2	14
15	20	Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan	105	74,5	15
16	15	Diberikan keleluasaan untuk bekerja secara mandiri	104	73,7	16
17	12	Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum	102	72,4	17
18	16	Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan	102	72,4	18
19	1.	Gaji yang diterima sesuai dg beban tugas	67	47,5	19

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan hasil Analisis data penelitian sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.27 tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi yang memperoleh skor paling tinggi pada tingkat “setuju” dan “sangat setuju” dalam jawaban responden adalah mengenai “Petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket” dengan jumlah skor tertinggi

yaitu 94,3 %. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang berupa pemberian uang piket bagi petugas yang melaksanakan piket adalah yang mendapatkan apresiasi tertinggi dari responden diantara 20 jenis kompensasi yang diajukan sebagai pilihan bagi responden, sedangkan kompensasi yang memperoleh apresiasi terendah adalah pernyataan mengenai “gaji yang diterima sesuai dg beban tugas” dengan skor 47,5 %. Ini artinya hanya sebanyak 47,5 % saja yang setuju atau sangat setuju bahwa gaji yang diterima oleh para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sesuai dengan beban tugas yang dilaksanakannya.

Apabila dilihat dari perolehan skor terendah, ada 4 kompensasi dengan skor terendah. Pertama, adalah “gaji yang diterima sesuai dg beban tugas” dengan skor 47,5 %. Kedua, adalah “Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor 72,4 %. Ketiga adalah “Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum” dengan skor 72,4 %. Keempat, adalah “Diberikan keleluasaan untuk bekerja secara mandiri” dengan skor 73,7 %.

Sedangkan empat jenis kompensasi yang mendapatkan apresiasi tertinggi berturut-turut dari rangking satu sampai dengan empat, pada tingkat “setuju” dan “sangat setuju” dalam jawaban responden adalah pertama, “Petugas yang melaksanakan piket mendapat uang piket” dengan skor 94,3 %. Kedua, “Petugas diikutkan dalam program pensiun” dengan skor 92,2 %. Ketiga, “Petugas diikutkan dalam asuransi kesehatan/jiwa” dengan skor 90,1 %. Keempat, “Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan tugas” dengan skor 90,1 %.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja sebagian besar (lebih dari 72,4 %) dianggap memadai, sedangkan untuk jenis kompensasi berbentuk gaji, sebagian besar responden (52,5 %) menganggap belum memadai jika dibandingkan dengan beban tugas yang dilaksanakannya.

## 2. Deskripsi Kepuasan Kerja

Sebagai upaya untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden, khususnya yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor disampaikan daftar pertanyaan yang meliputi :

- a. Kesempatan memanfaatkan seluruh kemampuan
- b. Keahlian mendukung pelaksanaan pekerjaan
- c. Penempatan di Satpol PP berdasarkan keahlian
- d. Pekerjaan memungkinkan memanfaatkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya secara penuh
- e. Pekerjaan yang tidak membosankan
- f. Kenyamanan dalam pekerjaan
- g. Pekerjaan yang dianggap menarik
- h. Puas karena menyukai pekerjaan
- i. Tantangan pekerjaan
- j. Pekerjaan dipandang penting oleh pegawai di luar satpol PP
- k. Kesempatan untuk mencapai prestasi
- l. Bayaran (gaji) yang diterima
- m. Perasaan petugas terhadap prestasi kerja yang dicapai
- n. Penghargaan selalu didasarkan pada prestasi kerja
- o. Cara pekerjaan memberikan kemantapan dalam karier
- p. Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan
- q. Kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan
- r. Peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri
- s. Sarana penunjang pekerjaan yang memadai
- t. Ketersediaan alat keselamatan kerja dalam melakukan tugas/pekerjaan
- u. Atasan mampu membuat keputusan yang tepat
- v. Cara atasan menangani anak buah
- w. Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah
- x. Cara teman-teman di dalam bekerjasama
- y. Kemampuan untuk menjadi "orang yang berarti" didalam kelompok

- z. Jarang mengalami perselisihan dengan rekan sekerja
- aa. Kebebasan untuk melakukan melakukan sesuai yang diinginkan dalam pekerjaan
- bb. Kemampuan mengerjakan sesuatu yang tidak berlawanan dengan hati nurani
- cc. Kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri

Dari hasil perhitungan rata-rata atas jawaban responden untuk seluruh item pertanyaan kepuasan kerja yang valid dan reliabel, sebagian besar yaitu 53,7 % menyatakan Puas (SP) dan 12,9 % menyatakan Sangat Puas (SP).. Sebanyak 19,9 % menyatakan ragu-ragu. Sedangkan yang menyatakan Tidak Puas sejumlah 11,5 % dan hanya 2 % saja yang menyatakan Sangat Tidak Puas. Dari data tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian besar petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yaitu 66,6 % merasa puas dengan kepuasan kerja yang diperoleh.

Berikut ini adalah uraian secara rinci atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan kompensasi, sebagai berikut :

**a. Kesempatan memanfaatkan seluruh kemampuan**

**Tabel 4.28**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kesempatan memanfaatkan seluruh kemampuan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	13	9,2	9,2	9,2
Ragu-ragu	29	20,6	20,6	29,8
Puas	85	60,3	60,3	90,1
Sangat Puas	14	9,9	9,9	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.28 di atas menunjukkan sebanyak 85 orang atau 60,3 % menyatakan puas dan 14 orang atau 9,9 % menyatakan sangat puas, 13 orang atau 9,2 % menyatakan tidak puas dan 29 orang atau 20,6 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek pemanfaatan kemampuan cukup

kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dari adanya kesempatan untuk memanfaatkan segenap kemampuan yang dimiliki diasumsikan dengan diberikan penempatan yang sesuai dengan pendidikannya. Ketidakpuasan yang dirasakan petugas diasumsikan bahwa tugas yang diterima sangat tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya.

**b. Keahlian mendukung pelaksanaan pekerjaan**

**Tabel 4.29**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Keahlian yang dimiliki mendukung pelaksanaan pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	16	11,3	11,3	12,8
Ragu-ragu	27	19,1	19,1	31,9
Puas	75	53,2	53,2	85,1
Sangat Puas	21	14,9	14,9	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.29 di atas menunjukkan sebanyak 75 orang atau 53,2 % menyatakan puas dan 21 orang atau 14,9 % menyatakan sangat puas, 16 orang atau 11,3 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 27 orang atau 19,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek keahlian cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan keahlian yang mendukung pelaksanaan pekerjaan diasumsikan dengan penugasan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan bahwa penugasan yang diterimanya sangat jauh dari pelatihan yang didapatkannya.

**c. Penempatan di Satpol PP berdasarkan keahlian**

**Tabel 4.30**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Penempatan di Satpol PP berdasarkan keahlian”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	10	7,1	7,1	7,1
Ragu-ragu	28	19,9	19,9	27,0
Puas	82	58,2	58,2	85,1
Sangat Puas	21	14,9	14,9	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.30 di atas menunjukkan sebanyak 82 orang atau 58,2 % menyatakan puas dan 21 orang atau 14,9 % menyatakan sangat puas, 10 orang atau 7,1 % menyatakan tidak puas dan 28 orang atau 19,9 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penempatan posisi cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan penempatan berdasarkan keahlian diasumsikan dengan penempatan petugas di Satpol PP sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan bahwa penempatannya di Satpol PP tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

**d. Pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman sebelumnya**

**Tabel 4.31**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan,**  
**pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya secara penuh”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	,7	,7	,7
Tidak Puas	11	7,8	7,8	8,5
Ragu-ragu	25	17,7	17,7	26,2
Puas	81	57,4	57,4	83,7
Sangat Puas	23	16,3	16,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.31 di atas menunjukkan sebanyak 81 orang atau 57,4 % menyatakan puas dan 23 orang atau 16,3 % menyatakan sangat puas, 11 orang atau 7,8 % menyatakan tidak puas, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek pemanfaatan kemampuan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan Pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman sebelumnya diasumsikan dengan penempatan dan penugasan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan bahwa penempatan dan penugasan mereka tidak sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang telah mereka dapatkan.

**e. Pekerjaan yang tidak membosankan**

**Tabel 4.32**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Pekerjaan yang dihadapi tidak membosankan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	15	10,6	10,6	12,1
Ragu-ragu	24	17,0	17,0	29,1
Puas	85	60,3	60,3	89,4
Sangat Puas	15	10,6	10,6	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.32 di atas menunjukkan sebanyak 85 orang atau 60,3 % menyatakan puas dan 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat puas, 15 orang atau 10,6 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 24 orang atau 17 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kebosanan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan pekerjaan yang tidak membosankan diasumsikan dengan pekerjaan yang dilakukan tidak bersifat rutinitas. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas jika pekerjaan yang dihadapi bersifat rutinitas dan monoton.

f. **Kenyamanan dalam pekerjaan**

**Tabel 4.33**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kenyamanan dalam pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	4	2,8	2,8	2,8
Tidak Puas	28	19,9	19,9	22,7
Ragu-ragu	17	12,1	12,1	34,8
Puas	82	58,2	58,2	92,9
Sangat Puas	10	7,1	7,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.33 di atas menunjukkan sebanyak 82 orang atau 58,2 % menyatakan puas dan 10 orang atau 7,1 % menyatakan sangat puas, 28 orang atau 19,9 % menyatakan tidak puas, 4 orang atau 2,8 % menyatakan sangat tidak puas dan 17 orang atau 12,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kenyamanan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kenyamanan dalam pekerjaan diasumsikan dengan fasilitas yang disediakan mendukung pekerjaan petugas. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas jika tidak diberikan sarana pendukung dalam melakukan pekerjaan.

g. **Pekerjaan yang dianggap menarik**

**Tabel 4.34**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Pekerjaan yang dianggap menarik”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	7	5,0	5,0	5,0
Tidak Puas	18	12,8	12,8	17,7
Ragu-ragu	32	22,7	22,7	40,4
Puas	69	48,9	48,9	89,4
Sangat Puas	15	10,6	10,6	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.34 di atas menunjukkan sebanyak 69 orang atau 48,9 % menyatakan puas dan 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat

puas, 18 orang atau 12,8 % menyatakan tidak puas, 7 orang atau 5 % menyatakan sangat tidak puas dan 32 orang atau 22,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek ketertarikan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan pekerjaan yang dianggap menarik diasumsikan dengan diberikannya tugas-tugas yang penuh tantangan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas jika tugas-tugas yang diberikan bersifat monoton dan rutinitas.

#### h. Puas karena menyukai pekerjaan

**Tabel 4.35**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Puas karena menyukai pekerjaan”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	6	4,3	4,3	4,3
	Tidak Puas	9	6,4	6,4	10,6
	Ragu-ragu	29	20,6	20,6	31,2
	Puas	82	58,2	58,2	89,4
	Sangat Puas	15	10,6	10,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.35 di atas menunjukkan sebanyak 82 orang atau 58,2 % menyatakan puas dan 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat puas, 9 orang atau 6,4 % menyatakan tidak puas, 6 orang atau 4,3 % menyatakan sangat tidak puas dan 29 orang atau 20,6 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek menyukai pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Dengan demikian pernyataan dari aspek ketertarikan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan pekerjaan yang dianggap menarik diasumsikan dengan pekerjaan yang dilakukan petugas dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas disumsikan pekerjaan yang dilakukannya kurang mampu memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

i. Tantangan pekerjaan

**Tabel 4.36**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Tantangan pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	14	9,9	9,9	11,3
Ragu-ragu	20	14,2	14,2	25,5
Puas	86	61,0	61,0	86,5
Sangat Puas	19	13,5	13,5	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.36 di atas menunjukkan sebanyak 86 orang atau 61 % menyatakan puas dan 19 orang atau 13,5 % menyatakan sangat puas, 14 orang atau 9,9 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek tantangan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan pekerjaan yang menantang diasumsikan dengan pekerjaan yang dilakukan petugas bersifat dinamis dan memiliki tanggung jawab yang besar. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan pekerjaan yang dilakukannya bersifat monoton dan tidak ada variasi dalam pekerjaan.

j. Pekerjaan dipandang penting oleh pegawai di luar Satpol PP

**Tabel 4.37**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Dipandang penting oleh pegawai di luar satpol PP”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	5	3,5	3,5	3,5
Tidak Puas	16	11,3	11,3	14,9
Ragu-ragu	22	15,6	15,6	30,5
Puas	59	41,8	41,8	72,3
Sangat Puas	39	27,7	27,7	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.37 di atas menunjukkan sebanyak 59 orang atau 41,8 % menyatakan puas dan 39 orang atau 27,7 % menyatakan sangat puas,

16 orang atau 11,3 % menyatakan tidak puas, 5 orang atau 3,5 % menyatakan sangat tidak puas dan 22 orang atau 15,6 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek sudut pandang pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan pekerjaan yang dipandang penting diasumsikan dengan pekerjaan yang dilakukan hanya dapat dilakukan oleh petugas Satpol PP saja sedangkan pegawai di luar Satpol PP tidak memiliki kewenangan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak diberikan kewenangan oleh atasan untuk melakukan pekerjaan.

**k. Kesempatan untuk mencapai prestasi**

**Tabel 4.38**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Puas terhadap adanya kesempatan untuk mencapai prestasi”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	1	,7	,7	,7
	Tidak Puas	15	10,6	10,6	11,3
	Ragu-ragu	26	18,4	18,4	29,8
	Puas	77	54,6	54,6	84,4
	Sangat Puas	22	15,6	15,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.38 di atas menunjukkan sebanyak 77 orang atau 54,6 % menyatakan puas dan 22 orang atau 15,6 % menyatakan sangat puas, 15 orang atau 10,6 % menyatakan tidak puas, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 29 orang atau 20,6 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kesempatan untuk mencapai prestasi cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kesempatan untuk mencapai prestasi diasumsikan dengan diberikannya tugas-tugas yang dapat dilaksanakan oleh petugas Satpol PP. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak diberi kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

## I. Gaji yang diterima

**Tabel 4.39**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Bayaran (gaji) yang diterima”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	8	5,7	5,7	5,7
Tidak Puas	29	20,6	20,6	26,2
Ragu-ragu	30	21,3	21,3	47,5
Puas	59	41,8	41,8	89,4
Sangat Puas	15	10,6	10,6	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.39 di atas menunjukkan sebanyak 59 orang atau 41,8 % menyatakan puas dan 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat puas, 29 orang atau 20,6 % menyatakan tidak puas, 8 orang atau 5,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 30 orang atau 21,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek bayaran (gaji) yang diterima cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan bayaran (gaji) yang diterima cukup diasumsikan dengan pendapatan yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan pendapatannya kurang dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

## m. Perasaan petugas terhadap prestasi kerja yang dicapai

**Tabel 4.40**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Puas terhadap prestasi kerja yang dicapai”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	4	2,8	2,8	2,8
Tidak Puas	24	17,0	17,0	19,9
Ragu-ragu	25	17,7	17,7	37,6
Puas	74	52,5	52,5	90,1
Sangat Puas	14	9,9	9,9	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.40 di atas menunjukkan sebanyak 74 orang atau 52,5 % menyatakan puas dan 14 orang atau 9,9 % menyatakan sangat puas, 24 orang atau 17 % menyatakan tidak puas, 4 orang atau 2,8 % menyatakan sangat tidak puas dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek prestasi kerja cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kesempatan untuk mencapai prestasi diasumsikan dengan tugas-tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

**n. Penghargaan terhadap prestasi kerja**

**Tabel 4.41**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Penghargaan selalu didasarkan pada prestasi kerja”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	17	12,1	12,1	12,1
Ragu-ragu	38	27,0	27,0	39,0
Puas	69	48,9	48,9	87,9
Sangat Puas	17	12,1	12,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.41 di atas menunjukkan sebanyak 69 orang atau 48,9 % menyatakan puas dan 17 orang atau 12,1 % menyatakan sangat puas, 17 orang atau 12,1 % menyatakan tidak puas dan 38 orang atau 27 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penghargaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan penghargaan terhadap prestasi kerja diasumsikan dengan adanya pengakuan dan pujian dari atasan terhadap tugas-tugas yang telah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atau tidak adanya penghargaan dari atasan terhadap hasil pekerjaannya.

**o. Cara pekerjaan memberikan kemantapan dalam berkarier**

**Tabel 4.42**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Cara pekerjaan saya memberikan kemantapan dalam karier saya”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	,7	,7	,7
Tidak Puas	12	8,5	8,5	9,2
Ragu-ragu	42	29,8	29,8	39,0
Puas	68	48,2	48,2	87,2
Sangat Puas	18	12,8	12,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.42 di atas menunjukkan sebanyak 68 orang atau 48,2 % menyatakan puas dan 18 orang atau 12,8 % menyatakan sangat puas, 12 orang atau 8,5 % menyatakan tidak puas, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 42 orang atau 29,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek cara bekerja cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan cara pekerjaan yang memberikan kemantapan dalam berkarier diasumsikan dengan pemberian kesempatan kepada petugas untuk mengembangkan potensinya melalui pendidikan dan pelatihan yang menunjang pekerjaannya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

p. Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan

**Tabel 4.43**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	9	6,4	6,4	6,4
Tidak Puas	32	22,7	22,7	29,1
Ragu-ragu	38	27,0	27,0	56,0
Puas	52	36,9	36,9	92,9
Sangat Puas	10	7,1	7,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.43 di atas menunjukkan sebanyak 52 orang atau 36,9 % menyatakan puas dan 10 orang atau 7,1 % menyatakan sangat puas, 32 orang atau 22,7 % menyatakan tidak puas, 9 orang atau 6,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 38 orang atau 27 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median 3 dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek perbandingan penghasilan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan perbandingan gaji dan pekerjaan diasumsikan bahwa gaji yang petugas terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan petugas dan adanya pendapatan lain dalam bentuk honor diberikan berdasarkan pada pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang dilakukan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak diberikan tugas-tugas tambahan yang dapat menambah penghasilan mereka.

q. Kesempatan menyelesaikan tugas

**Tabel 4.44**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	,7	,7	,7
Tidak Puas	15	10,6	10,6	11,3
Ragu-ragu	26	18,4	18,4	29,8
Puas	88	62,4	62,4	92,2
Sangat Puas	11	7,8	7,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.44 di atas menunjukkan sebanyak 88 orang atau 62,4 % menyatakan puas dan 11 orang atau 7,8 % menyatakan sangat puas, 15 orang atau 10,6 % menyatakan tidak puas, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penyelesaian tugas cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kesempatan menyelesaikan pekerjaan diasumsikan bahwa adanya kebanggaan bagi petugas jika dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

r. **Peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri**

**Tabel 4.45**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Puas	13	9,2	9,2	11,3
Ragu-ragu	25	17,7	17,7	29,1
Puas	82	58,2	58,2	87,2
Sangat Puas	18	12,8	12,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.45 di atas menunjukkan sebanyak 82 orang atau 58,2 % menyatakan puas dan 18 orang atau 12,8 % menyatakan sangat puas, 13 orang atau 9,2 % menyatakan tidak puas, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak puas dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kemandirian cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri diasumsikan bahwa petugas diberikan peluang untuk menggunakan caranya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya sepanjang tidak melanggar prosedur yang ada. Sedangkan

ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas diharuskan menunggu petunjuk atau perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

s. **Sarana penunjang yang memadai**

**Tabel 4.46**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Sarana penunjang pekerjaan yang memadai”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	19	13,5	13,5	14,9
Ragu-ragu	28	19,9	19,9	34,8
Puas	72	51,1	51,1	85,8
Sangat Puas	20	14,2	14,2	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.46 di atas menunjukkan sebanyak 72 orang atau 51,1 % menyatakan puas dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan sangat puas, 19 orang atau 13,5 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 28 orang atau 19,9 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek sarana cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan sarana penunjang pekerjaan yang memadai diasumsikan bahwa petugas diberikan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugasnya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas dituntut untuk melaksanakan tugas tanpa didukung oleh sarana yang memadai.

t. **Ketersediaan alat keselamatan dalam melakukan tugas/pekerjaan**

**Tabel 4.47**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Ketersediaan alat keselamatan kerja dalam melakukan**  
**tugas/pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	6	4,3	4,3	4,3
Tidak Puas	31	22,0	22,0	26,2
Ragu-ragu	33	23,4	23,4	49,6
Puas	59	41,8	41,8	91,5
Sangat Puas	12	8,5	8,5	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.47 di atas menunjukkan sebanyak 59 orang atau 41,8 % menyatakan puas dan 12 orang atau 8,5 % menyatakan sangat puas, 31 orang atau 22 % menyatakan tidak puas, 6 orang atau 4,3 % menyatakan sangat tidak puas dan 33 orang atau 23,4 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek ketersediaan alat cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan ketersediaan alat keselamatan dalam melaksanakan tugas diasumsikan bahwa adanya perasaan aman bagi petugas dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan tidak adanya perhatian atasan terhadap keselamatan petugas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

u. **Atasan mampu membuat keputusan yang tepat**

**Tabel 4.48**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Atasan mampu membuat keputusan yang tepat”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	8	5,7	5,7	5,7
Ragu-ragu	41	29,1	29,1	34,8
Puas	69	48,9	48,9	83,7
Sangat Puas	23	16,3	16,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.48 di atas menunjukkan sebanyak 69 orang atau 48,9 % menyatakan puas dan 23 orang atau 16,3 % menyatakan sangat puas, 8 orang atau 5,7 % menyatakan tidak puas dan 41 orang atau 29,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kemampuan atasan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kemampuan atasan dalam membuat keputusan yang tepat diasumsikan atasan mampu mengkoordinasikan seluruh sumber daya organisasi yang ada dalam mengambil keputusan . Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan lambatnya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan dalam menghadapi permasalahan.

v. **Cara atasan menangani anak buah**

**Tabel 4.49**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Cara atasan menangani anak buah”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	,7	,7	,7
Tidak Puas	11	7,8	7,8	8,5
Ragu-ragu	22	15,6	15,6	24,1
Puas	87	61,7	61,7	85,8
Sangat Puas	20	14,2	14,2	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.49 di atas menunjukkan sebanyak 87 orang atau 61,7 % menyatakan puas dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan sangat puas, 11 orang atau 7,8 % menyatakan tidak puas, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak puas dan 22 orang atau 15,6 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kebijakan atasan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan cara atasan menangani anak buah diasumsikan atasan bersikap adil terhadap para petugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sistem penghargaan dan hukuman dilakukan secara objektif terhadap semua petugas Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas

diasumsikan tidak adanya objektivitas penilaian terhadap petugas Satuan Polisi Pamong Praja oleh atasan.

w. **Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah**

**Tabel 4.50**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	9	6,4	6,4	6,4
Ragu-ragu	19	13,5	13,5	19,9
Puas	83	58,9	58,9	78,7
Sangat Puas	30	21,3	21,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.50 di atas menunjukkan sebanyak 83 orang atau 58,9 % menyatakan puas dan 30 orang atau 21,3 % menyatakan sangat puas, 9 orang atau 6,4 % menyatakan tidak puas dan 19 orang atau 13,5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek gaya kepemimpinan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kepemimpinan atasan dalam mendorong partisipasi aktif anak buah diasumsikan atasan mampu untuk mendelegasikan wewenang secara adil terhadap bawahannya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan pendelegasian wewenang oleh atasan didasarkan atas kedekatan dengan atasan.

x. **Cara teman-teman dalam bekerjasama**

**Tabel 4.51**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Cara teman-teman di dalam bekerjasama”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	12	8,5	8,5	9,9
Ragu-ragu	23	16,3	16,3	26,2
Puas	78	55,3	55,3	81,6
Sangat Puas	26	18,4	18,4	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.51 di atas menunjukkan sebanyak 78 orang atau 55,3 % menyatakan puas dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan sangat puas, 12 orang atau 8,5 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 23 orang atau 16,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kerjasama cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan cara teman-teman dalam bekerjasama diasumsikan bahwa dengan adanya kerjasama antara rekan kerja dalam mengatasi persoalan gangguan keamanan di lokasi-lokasi strategis, petugas merasa persoalan gangguan keamanan tersebut dengan mudah dapat diatasi dengan baik. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan masih adanya pendapat petugas bahwa keamanan lokasi strategis hanya menjadi tanggung jawab petugas piket saja.

**y. Kemampuan untuk menjadi orang yang berarti di dalam kelompok**

**Tabel 4.52**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kemampuan untuk menjadi "orang yang berarti" didalam**  
**kelompok”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Puas	16	11,3	11,3	12,8
	Ragu-ragu	20	14,2	14,2	27,0
	Puas	88	62,4	62,4	89,4
	Sangat Puas	15	10,6	10,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.52 di atas menunjukkan sebanyak 88 orang atau 62,4 % menyatakan puas dan 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat puas, 16 orang atau 11,3 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kemampuan pribadi cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kemampuan menjadi orang yang berarti di dalam kelompok diasumsikan

bahwa petugas merasa bebas memberikan kontribusi yang positif kepada kelompoknya dalam mendukung tugas-tugas kedinasan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak bebas menyampaikan ide-idenya dalam pelaksanaan tugas karena harus sesuai perintah atasan.

**z. Jarang mengalami perselisihan dengan rekan kerja**

**Tabel 4.53**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Jarang mengalami perselisihan dengan rekan sekerja”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Puas	6	4,3	4,3	5,7
Ragu-ragu	21	14,9	14,9	20,6
Puas	91	64,5	64,5	85,1
Sangat Puas	21	14,9	14,9	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.53 di atas menunjukkan sebanyak 91 orang atau 64,5 % menyatakan puas dan 21 orang atau 14,9 % menyatakan sangat puas, 6 orang atau 4,3 % menyatakan tidak puas, 2 orang atau 1,4 % menyatakan sangat tidak puas dan 21 orang atau 14,9 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek tidak adanya perselisihan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan jarang terjadi perselisihan dengan rekan kerja diasumsikan bahwa petugas diberikan kebebasan untuk bergaul dengan rekan kerjanya untuk saling. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas tidak diberikan kebebasan untuk saling mengenal karena adanya perbedaan tempat dan waktu tugas.

aa. Kebebasan untuk melakukan melakukan sesuai yang diinginkan dalam pekerjaan

**Tabel 4.54**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kebebasan untuk melakukan sesuai yang diinginkan dalam pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Puas	16	11,3	11,3	13,5
Ragu-ragu	32	22,7	22,7	36,2
Puas	79	56,0	56,0	92,2
Sangat Puas	11	7,8	7,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.54 di atas menunjukkan sebanyak 79 orang atau 56 % menyatakan puas dan 11 orang atau 7,8 % menyatakan sangat puas, 16 orang atau 11,3 % menyatakan tidak puas, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak puas dan 32 orang atau 22,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kebebasan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus dilakukan sesuai yang petugas inginkan dalam pekerjaan diasumsikan bahwa petugas diberikan kebebasan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan petugas harus melaksanakan tugas sesuai perintah atasan.

**bb. Kemampuan mengerjakan sesuatu yang tidak berlawanan dengan hati nurani**

**Tabel 4.55**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Kemampuan mengerjakan sesuatu yang tidak berlawanan dengan hati nurani”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Puas	21	14,9	14,9	17,0
Ragu-ragu	35	24,8	24,8	41,8
Puas	64	45,4	45,4	87,2
Sangat Puas	18	12,8	12,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.55 di atas menunjukkan sebanyak 64 orang atau 45,4 % menyatakan puas dan 18 orang atau 12,8 % menyatakan sangat puas, 21 orang atau 14,9 % menyatakan tidak puas, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak puas dan 35 orang atau 24,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kemampuan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus dilakukan sesuai yang petugas inginkan dalam pekerjaan diasumsikan dengan tugas yang diterima sesuai dengan ketentuan, peraturan dan etika. Petugas merasa dapat melaksanakan dengan tenang dan tidak bertentangan dengan hati nurani. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan tugas yang diterima cenderung melanggar ketentuan yang berlaku

cc. Kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri

Tabel 4.56

Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	5	3,5	3,5	3,5
Tidak Puas	22	15,6	15,6	19,1
Ragu-ragu	39	27,7	27,7	46,8
Puas	69	48,9	48,9	95,7
Sangat Puas	6	4,3	4,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.56 di atas menunjukkan sebanyak 69 orang atau 48,9 % menyatakan puas dan 6 orang atau 4,3 % menyatakan sangat puas, 22 orang atau 15,6 % menyatakan tidak puas, 5 orang atau 3,5 % menyatakan sangat tidak puas dan 39 orang atau 27,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kebebasan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Kepuasan kerja yang dirasakan dengan kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri diasumsikan bahwa petugas merasa bebas menerapkan teknik dan strategi dalam menjalankan tugas-tugas lapangan. Sedangkan ketidakpuasan dirasakan petugas diasumsikan tidak adanya pendelegasian kewenangan dari atasan kepada bawahan.

Atas dasar Analisis data penelitian dapat diinventarisir urutan 30 (tiga puluh satu) komponen kepuasan kerja dari yang paling mendapat apresiasi tertinggi sampai dengan yang kurang mendapat apresiasi para responden sebagaimana tabel 4.57 berikut :

**Tabel 4.57**  
**Skor Item Kepuasan Kerja**

No	No Butir	Item	Frekuensi Jwbn Puas & Sangat Puas	%	Rangking
1	24	Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah	113	80,2	1
2	28	Jarang mengalami perselisihan dengan rekan sekerja	112	79,4	2
3	23	Cara atasan menangani anak buah	107	75,9	3
4	10	Tantangan yang dihadapi	105	74,5	4
5	4	Pekerjaan memungkinkan memanfaatkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebelumnya	104	73,4	5
6	25	Cara teman-teman di dalam bekerjasama	104	73,7	6
7	3	Penempatan di Satpol PP berdasarkan keahlian	103	73,1	7
8	26	Kemampuan untuk menjadi "orang yang berarti" didalam kelompok	103	73,0	8
9	5	Pekerjaan yang tidak membosankan	100	70,9	9
10	19	Pekerjaan menawarkan cukup peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri	100	71,0	10
11	1	Kesempatan memanfaatkan seluruh kemampuan	99	70,2	11
12	12	Kesempatan untuk mencapai prestasi	99	70,2	12
13	18	Kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	99	70,2	13
14	11	Pekerjaan dipandang penting oleh pegawai diluar Satpol PP	98	69,5	14
15	9	Puas karena menyukai pekerjaan	97	68,8	15
16	2	Keahlian yang dimiliki mendukung pelaksanaan pekerjaan	96	68,1	16
17	6	Kenyamanan dalam pekerjaan	92	65,3	17
18	22	Atasan mampu membuat keputusan yang tepat dalam mengatasi masalah pekerjaan	92	65,2	18
19	20	Sarana penunjang pekerjaan yang memadai	92	65,3	19
20	29	Kebebasan untuk melakukan sesuai yang diinginkan dalam pekerjaan	90	63,8	20
21	14	Perasaan petugas terhadap terhadap prestasi kerja yang dicapai	88	62,4	21
22	15	Penghargaan selalu didasarkan pada prestasi kerja	86	61,0	22
23	16	Cara pekerjaan saya memberikan kemantapan dalam karier	86	61,0	23
24	7	Pekerjaan dianggap menarik	84	59,5	24
25	30	Kemampuan mengerjakan sesuatu yang tidak berlawanan dengan hati nurani	82	58,2	25
26	31	Kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri	75	53,2	26
27	13	Bayaran (gaji) yang diterima	74	52,4	27
28	8	Puas karena pekerjaan tidak membosankan	71	50,4	28
29	21	Ketersediaan alat keselamatan kerja dalam melakukan tugas/pekerjaan	71	50,3	29
30	17	Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan	62	44,0	30

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan hasil Analisis data penelitian sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.57 tersebut, dapat diketahui bahwa komponen kepuasan kerja yang memperoleh skor paling tinggi pada tingkat “puas” dan “sangat puas” dalam jawaban responden adalah mengenai “Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah” dengan jumlah skor tertinggi yaitu 80,2 %. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang berupa gaya kepemimpinan atasan yang dapat mendorong partisipasi aktif anak buah adalah yang mendapatkan apresiasi tertinggi dari responden diantara 30 jenis kepuasan kerja yang diajukan sebagai pilihan bagi responden, sedangkan kepuasan kerja yang memperoleh apresiasi terendah adalah pernyataan mengenai “Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan” dengan skor 44 %. Ini artinya hanya sebanyak 44 % saja yang merasa puas atau sangat puas bahwa perbandingan jumlah gaji yang diterima oleh para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Apabila dilihat dari perolehan skor terendah, ada 4 jenis kepuasan kerja dengan skor terendah. Pertama, adalah “Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan” dengan skor 44 %. Kedua, adalah “Ketersediaan alat keselamatan kerja dalam melakukan tugas/pekerjaan” dengan skor 50,3 %. Ketiga adalah “Puas karena pekerjaan tidak membosankan” dengan skor 50,4 %. Keempat, adalah “Bayaran (gaji) yang diterima” dengan skor 52,4 %.

Sedangkan empat jenis kompensasi yang mendapatkan apresiasi tertinggi berturut-turut dari rangking satu sampai dengan empat, pada tingkat “puas” dan “sangat puas” dalam jawaban responden adalah pertama, “Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah” dengan skor 80,2 %. Kedua, “Jarang mengalami perselisihan dengan rekan sekerja” dengan skor 79,4 %. Ketiga, “Cara atasan menangani anak buah” dengan skor 75,9 %. Keempat, “Tantangan yang dihadapi” dengan skor 74,1 %.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lebih dari 58,2 % persepsi responden terhadap jenis-jenis kepuasan kerja yang dirasakan

oleh para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja merasa puas dengan kondisi kerjanya, sedangkan sebanyak 59 % responden merasa tidak puas terhadap jenis kepuasan kerja yang petugas rasakan dalam bentuk perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan.

### 3. Deskripsi Disiplin Kerja

Analisis terhadap disiplin kerja Petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dengan melihat sejauh mana petugas disiplin dalam menjalankan tugasnya yang tergambar dalam 18 item pertanyaan yang menggambarkan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Berusaha semaksimal mungkin untuk hadir melakukan pekerjaan
- b. Berusaha semaksimal mungkin untuk selalu masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku walaupun sedang tidak ada pekerjaan
- c. Dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan
- d. Dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, saya harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi
- e. Selalu patuh dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan
- f. Bekerja sesuai dengan alur pekerjaan
- g. Mengambil barang-barang kantor tanpa izin perlu mendapat sanksi yang setimpal
- h. Ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- i. Bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan
- j. Selalu menjalankan perintah agama yang dianut
- k. Selalu menjaga kepercayaan yang diberikan kepada saya
- l. Selalu mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok
- m. Selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan
- n. Berpakaian sesuai dengan kondisi dimana petugas berada
- o. Apabila menemukan barang orang lain maka akan dilaporkan kepada yang berwajib

- p. Cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada standar yang telah ditentukan
- q. Umumnya rajin bekerja jika ada pengawas

Dari hasil perhitungan rata-rata atas jawaban responden untuk seluruh pertanyaan yang valid dan realibel, diperoleh angka bahwa sebanyak 24,2 % responden menyatakan Sangat Setuju (SS) atas disiplin kerja yang diterima dan 59,7 % Setuju (S) atas disiplin kerja. Sebanyak 6,5 % menyatakan ragu-ragu. Sedangkan yang menyatakan Tidak Setuju (TS) atas disiplin kerja sejumlah 7,7 % dan 1,9 % menyatakan Tidak Setuju. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja sebagian besar petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor terhadap tugas-tugas yang telah dikerjakan cukup disiplin.

Berikut ini adalah uraian secara rinci atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan kompensasi, sebagai berikut :

**a. Berusaha semaksimal mungkin untuk hadir melakukan pekerjaan**

**Tabel 4.58**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Berusaha semaksimal mungkin untuk hadir melakukan pekerjaan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
Ragu-ragu	6	4,3	4,3	6,4
Setuju	90	63,8	63,8	70,2
Sangat Setuju	42	29,8	29,8	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.58 di atas menunjukkan sebanyak 90 orang atau 63,8 % menyatakan setuju dan 42 orang atau 29,8 % menyatakan sangat setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 4,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kehadiran cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Perilaku petugas dirasakan cukup disiplin diasumsikan bahwa dengan adanya uang harian bagi petugas yang hadir

untuk melakukan pekerjaan merupakan motivasi tersendiri bagi petugas untuk tetap hadir dalam bekerja.

- b. Berusaha semaksimal mungkin untuk selalu masuk kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku walaupun sedang tidak ada pekerjaan

Tabel 4.59

Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
 “Berusaha semaksimal mungkin untuk selalu masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku walaupun sedang tidak ada pekerjaan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Ragu-ragu	12	8,5	8,5	11,3
	Setuju	97	68,8	68,8	80,1
	Sangat Setuju	28	19,9	19,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.59 di atas menunjukkan sebanyak 97 orang atau 68,8 % menyatakan setuju dan 28 orang atau 19,9 % menyatakan sangat setuju, 4 orang atau 2,8 % menyatakan tidak setuju dan 12 orang atau 8,5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek kepatuhan masuk kantor cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Perilaku petugas dirasakan cukup disiplin diasumsikan bahwa dengan adanya uang harian bagi petugas yang hadir untuk melakukan pekerjaan merupakan motivasi tersendiri bagi petugas untuk tetap hadir dalam bekerja.

- c. Dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenalsesuai ketentuan

**Tabel 4.60**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	4	2,8	2,8	4,3
Setuju	95	67,4	67,4	71,6
Sangat Setuju	40	28,4	28,4	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.60 di atas menunjukkan sebanyak 95 orang atau 67,4 % menyatakan setuju dan 40 orang atau 28,4 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 2,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek pemakaian atribut cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya usaha yang maksimal untuk selalu memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan.

- d. Dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, harus melalui hirarki/jejang jabatan yang ada dalam organisasi

**Tabel 4.61**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	5,7	5,7	5,7
Tidak Setuju	27	19,1	19,1	24,8
Ragu-ragu	10	7,1	7,1	31,9
Setuju	80	56,7	56,7	88,7
Sangat Setuju	16	11,3	11,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.61 di atas menunjukkan sebanyak 80 orang atau 56,7 % menyatakan setuju dan 16 orang atau 11,3 % menyatakan sangat setuju, 27 orang atau 19,1 % menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 5,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 10 orang atau 7,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penyampaian pendapat cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan karena adanya penyampaian pendapat/saran kepada pimpinan puncak harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi.

**e. Selalu patuh dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan**

**Tabel 4.62**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Patuh dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	5,0	5,0	5,0
Ragu-ragu	11	7,8	7,8	12,8
Setuju	84	59,6	59,6	72,3
Sangat Setuju	39	27,7	27,7	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.62 di atas menunjukkan sebanyak 84 orang atau 59,6 % menyatakan setuju dan 39 orang atau 27,7 % menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 5 % menyatakan tidak setuju dan 11 orang atau 7,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek penyelesaian pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan senantiasa patuh dan taat terhadap perintah yang diberikan oleh atasan sepanjang perintah itu tidak melanggar peraturan dan etika.

f. Bekerja sesuai alur pekerjaan

**Tabel 4.63**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Bekerja sesuai dengan alur pekerjaan yang telah ditentukan dapat  
menghindarkan dari kesalahan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	20	14,2	14,2	15,6
Setuju	94	66,7	66,7	82,3
Sangat Setuju	25	17,7	17,7	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.63 di atas menunjukkan sebanyak 94 orang atau 66,7 % menyatakan setuju dan 25 orang atau 17,7 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,4 % menyatakan tidak setuju dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek bekerja sesuai alur pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan bekerja sesuai prosedur tetap (protap) yang telah ditentukan agar dapat menghindari dari kesalahan.

g. Mengambil barang kantor tanpa izin perlu sanksi yang setimpal

**Tabel 4.64**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Mengambil barang-barang kantor tanpa izin perlu mendapat sanksi  
yang setimpal”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	3	2,1	2,1	4,3
Ragu-ragu	5	3,5	3,5	7,8
Setuju	70	49,6	49,6	57,4
Sangat Setuju	60	42,6	42,6	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.64 di atas menunjukkan sebanyak 70 orang atau 49,6 % menyatakan setuju dan 60 orang atau 42,6 % menyatakan sangat setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju dan 5 orang atau 3,5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek pencurian barang kantor cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan mengambil barang-barang kantor tanpa izin perlu mendapat sanksi yang setimpal.

- h. **Ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku**

**Tabel 4.65**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
Ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai  
dengan peraturan yang berlaku”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Ragu-ragu	4	2,8	2,8	7,1
	Setuju	91	64,5	64,5	71,6
	Sangat Setuju	40	28,4	28,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.65 di atas menunjukkan sebanyak 91 orang atau 64,5 % menyatakan setuju dan 40 orang atau 28,4 % menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 4,3 % menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 2,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek ada tidaknya pekerjaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

i. **Bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan**

**Tabel 4.66**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
Tidak Setuju	5	3,5	3,5	4,3
Ragu-ragu	6	4,3	4,3	8,5
Setuju	99	70,2	70,2	78,7
Sangat Setuju	30	21,3	21,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.66 di atas menunjukkan sebanyak 99 orang atau 70,2 % menyatakan setuju dan 30 orang atau 21,3 % menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 3,5 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 6 orang atau 4,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek bekerja sesuai harapan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan.

j. **Selalu menjalankan perintah agama yang dianut**

**Tabel 4.67**

**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan  
“Menjalankan perintah agama yang dianut”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	6	4,3	4,3	4,3
Setuju	68	48,2	48,2	52,5
Sangat Setuju	67	47,5	47,5	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.67 di atas menunjukkan sebanyak 68 orang atau 48,2 % menyatakan setuju dan 67 orang atau 47,5 % menyatakan sangat setuju, dan 6 orang atau 4,3 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek menjalankan perintah agama cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan bahwa petugas selalu berusaha meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, hal ini dapat dilihat pada kegiatan keagamaan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

**k. Selalu menjaga kepercayaan yang diberikan**

**Tabel 4.68**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Menjaga kepercayaan yang diberikan”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	3,5	3,5	3,5
	Setuju	90	63,8	63,8	67,4
	Sangat Setuju	46	32,6	32,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.68 di atas menunjukkan sebanyak 90 orang atau 63,8 % menyatakan setuju dan 46 orang atau 32,6 % menyatakan sangat setuju, dan 5 orang atau 3,5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek menjaga kepercayaan cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan selalu menjaga kepercayaan yang diberikan baik yang menyangkut kedinasan maupun di luar kedinasan.

I. **Selalu mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok**

**Tabel 4.69**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok"**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
Tidak Setuju	4	2,8	2,8	3,5
Ragu-ragu	18	12,8	12,8	16,3
Setuju	94	66,7	66,7	83,0
Sangat Setuju	24	17,0	17,0	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.69 di atas menunjukkan sebanyak 94 orang atau 66,7 % menyatakan setuju dan 24 orang atau 17 % menyatakan sangat setuju, 4 orang atau 2,8 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 18 orang atau 12,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari aspek taat keputusan kelompok cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan adanya kekompakan antara regu, peleton dan kompi dalam melaksanakan kegiatan penertiban sehingga tidak ada persepsi yang berbeda diantara regu, peleton dan kompi.

m. **Selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan**

**Tabel 4.70**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**"Selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan"**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	4	2,8	2,8	4,3
Setuju	105	74,5	74,5	78,7
Sangat Setuju	30	21,3	21,3	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.70 di atas menunjukkan sebanyak 105 orang atau 74,5 % menyatakan setuju dan 30 orang atau 21,3 % menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 1,2 % menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 2,8 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4.

Dengan demikian pernyataan dari penyesuaian diri cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan baik lingkungan dalam bertugas maupun keluarga.

**n. Berpakaian sesuai dengan kondisi dimana petugas berada**

**Tabel 4.71**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Berpakaian sesuai dengan kondisi dimana petugas berada”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
Tidak Setuju	8	5,7	5,7	6,4
Ragu-ragu	8	5,7	5,7	12,1
Setuju	97	68,8	68,8	80,9
Sangat Setuju	27	19,1	19,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.71 di atas menunjukkan sebanyak 97 orang atau 68,8 % menyatakan setuju dan 27 orang atau 19,1 % menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 5,7 % menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 0,7 % menyatakan sangat tidak setuju dan 8 orang atau 5,7 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari penyesuaian pakaian cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan berpakaian dinas pada saat bertugas dan berpakaian muslim pada saat perayaan keagamaan (Islam)

**o. Apabila menemukan barang orang lain maka akan melaporkannya kepada yang berwajib**

**Tabel 4.72**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Apabila menemukan barang orang lain maka akan dilaporkan kepada yang berwajib”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	3	2,1	2,1	4,3
Ragu-ragu	3	2,1	2,1	6,4
Setuju	81	57,4	57,4	63,8
Sangat Setuju	51	36,2	36,2	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.72 di atas menunjukkan sebanyak 81 orang atau 57,4 % menyatakan setuju dan 51 orang atau 36,2 % menyatakan sangat setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju dan 3 orang atau 2,1 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari penemuan barang orang lain cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan apabila menemukan barang orang lain akan mengembalikan kepada pemiliknya atau melaporkannya kepada yang berwajib.

**p. Cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada standar yang telah ditentukan**

**Tabel 4.73**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada standar yang telah ditentukan”**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	7	5,0	5,0	7,1
	Ragu-ragu	7	5,0	5,0	12,1
	Setuju	98	69,5	69,5	81,6
	Sangat Setuju	26	18,4	18,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.73 di atas menunjukkan sebanyak 98 orang atau 69,5 % menyatakan setuju dan 26 orang atau 18,4 % menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 5 % menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju dan 7 orang atau 5 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 4. Dengan demikian pernyataan dari bekerja sesuai pedoman cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan cukup memadai diinterpretasikan dengan cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada prosedur tetap (protap) dan rencana operasi (renops) yang telah ditentukan.

q. Umumnya rajin bekerja jika ada pengawas

**Tabel 4.74**  
**Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan**  
**“Umumnya rajin bekerja jika ada pengawas”**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	15	10,6	10,6	10,6
Tidak Setuju	59	41,8	41,8	52,5
Ragu-ragu	20	14,2	14,2	66,7
Setuju	37	26,2	26,2	92,9
Sangat Setuju	10	7,1	7,1	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Dari tabel 4.74 di atas menunjukkan sebanyak 37 orang atau 26,2 % menyatakan setuju dan 10 orang atau 7,1 % menyatakan sangat setuju, 59 orang atau 41,8 % menyatakan tidak setuju, 15 orang atau 10,6 % menyatakan sangat tidak setuju dan 20 orang atau 14,2 % menyatakan ragu-ragu dan memiliki skor median dan modus 2. Dengan demikian pernyataan dari rajin jika ada pengawas tidak cukup kuat dan positif dalam menentukan indikator. Disiplin kerja yang dirasakan tidak cukup memadai diinterpretasikan dengan pada umumnya pegawai dan rekan-rekannya akan rajin bekerja jika ada pengawas.

Atas dasar Analisis data penelitian dapat diinventarisir urutan 17 (tujuh belas) komponen disiplin kerja dari yang paling mendapat apresiasi tertinggi sampai dengan yang kurang mendapat apresiasi para responden sebagaimana tabel 4.75 berikut :

**Tabel 4.75**  
**Skor Item Disiplin Kerja**

No	No Butir	Item	Frekuensi Jwbn Setuju & Sangat Setuju	%	Rangking
1	12	Menjaga kepercayaan yang diberikan	136	96,4	1
2	3	Dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan	135	95,8	2
3	11	Menjalankan perintah agama yang dianut	135	95,8	3
4	14	Selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan	135	95,8	4
5	1	Berusaha semaksimal mungkin untuk hadir melakukan pekerjaan	132	93,6	5
6	16	Apabila menemukan barang orang lain maka akan dilaporkan kepada yang berwajib	132	93,6	6
7	9	Ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.	131	92,9	7
8	8	Mengambil barang-barang kantor tanpa izin perlu mendapat sangsi yang setimpal	130	92,2	8
9	10	Bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan	129	91,5	9
10	2	Berusaha semaksimal mungkin untuk selalu masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku walaupun sedang tidak ada pekerjaan	125	88,7	10
11	15	Berpakaian sesuai dengan kondisi dimana petugas berada	124	87,9	11
12	17	Cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada standar yang telah ditentukan	124	87,9	12
13	6	Selalu patuh dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan	123	87,3	13
14	7	Bekerja sesuai dengan alur pekerjaan	119	84,4	14
15	13	Selalu mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok	118	83,7	15
16	4	Dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi	96	68,0	16
17	18	Umumnya rajin bekerja jika ada pengawas	47	33,3	17

Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0

Berdasarkan hasil Analisis data penelitian sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.75 tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi yang memperoleh skor paling tinggi pada tingkat “setuju” dan “sangat setuju” dalam jawaban responden adalah mengenai “Menjaga kepercayaan yang diberikan” dengan jumlah skor tertinggi yaitu 96,4 %. Hal ini berarti bahwa sikap disiplin kerja berupa menjaga kepercayaan yang diberikan adalah yang mendapatkan apresiasi tertinggi dari

responden diantara 17 sikap disiplin yang diajukan sebagai pilihan bagi responden, sedangkan sikap disiplin kerja yang memperoleh apresiasi terendah adalah pernyataan mengenai “umumnya rajin bekerja jika ada pengawas” dengan skor 33,3 %. Ini artinya hanya sebanyak 33,3 % saja yang setuju atau sangat setuju bahwa para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor akan rajin bekerja jika ada pengawas sedangkan sebanyak 52,4 % menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju terhadap sikap seperti itu.

Apabila dilihat dari perolehan skor terendah, ada 4 sikap disiplin kerja dengan skor terendah. Pertama, adalah “umumnya rajin bekerja jika ada pengawas” dengan skor 33,3 % atau walaupun tidak ada pengawas para petugas akan tetap rajin bekerja dengan skor 52,4 %. Kedua, adalah “dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi” dengan skor 68 %. Ketiga adalah “selalu mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok” dengan skor 83,7 %. Keempat, adalah “bekerja sesuai dengan alur pekerjaan” dengan skor 84,4 %.

Sedangkan empat sikap disiplin kerja yang mendapatkan apresiasi tertinggi berturut-turut dari ranking satu sampai dengan empat, pada tingkat “setuju” dan “sangat setuju” dalam jawaban responden adalah pertama, “menjaga kepercayaan yang diberikan” dengan skor 96,4 %. Kedua, “dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan” dengan skor 95,8 %. Ketiga, “menjalankan perintah agama yang dianut” dengan skor 95,8 %. Keempat, “selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan” dengan skor 95,8 %.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin kerja sebagian besar petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja (lebih dari 68 %) terhadap tugas-tugas yang telah dikerjakan cukup disiplin.

### C. Analisis Hubungan antara Kompensasi, Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Analisis hubungan antara variabel yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan secara Analisis korelasi *bivariate*. Analisis korelasi *bivariate* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dengan disiplin kerja (Y) secara berurutan. Artinya kondisi variabel kepuasan kerja (X2) adalah akibat adanya variabel kompensasi (X1). Variabel Kepuasan (X2) berhubungan variabel Disiplin Kerja (Y).

#### 1. Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Hasil pengujian berdasarkan hubungan korelasional Spearman rho terhadap persepsi petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berkaitan dengan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 4.76**  
**Hubungan antara Kompensasi dan kepuasan kerja**

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Kompensasi	1,000	,526(**)
			,000
	N	141	141
Kepuasan Kerja	Kompensasi	,526(**)	1,000
		,000	.
	N	141	141

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
(Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Dari hasil analisis data yang disajikan pada tabel 4.76 di atas terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi antara Kompensasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 0,526. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang diartikan oleh Guilford bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,40 sampai dengan 0,69 menunjukkan hubungan yang cukup berarti. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengujian dua arah (two tailed test) pada uji korelasi Spearman's rho yang menunjukkan tingkat signifikasinya berada pada level 0,000, yaitu lebih kecil dari signifikan level yang kita gunakan dalam pengujian ini, yaitu 0,05.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mencapai angka 0,277. Artinya tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 27,7%, sisanya 72,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon), namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.77**  
**Uji t**  
**Hubungan antara Kompensasi dan kepuasan kerja**

Model		T		Sig.		
		Zero-order	Partial	Part	B	Std. Error
1	(Constant)	2,604	,010			
	Kompensasi	6,902	,000	,505	,505	,505

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
(Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada pengukuran hubungan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Kriteria hasil pengujian adalah bahwa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Kompensasi berhubungan dengan Kepuasan Kerja sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya Kompensasi tidak berhubungan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil yang diperoleh dari penghitungan statistik t hitung Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sebesar 6,902. Sedangkan t tabel sebagai angka pembanding dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan df (derajat kebebasan)  $= n - 2 = 141 - 2 = 139$  sebesar 1,960.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,902 > 1,960$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian teruji bahwa Kompensasi berhubungan dengan Kepuasan Kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Dari hasil pengujian hubungan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara kompensasi dengan kepuasan kerja Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dengan positif pada tingkat yang cukup berarti. Artinya apabila

kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Lawler dalam Gibson (1993: 527) yang secara ringkas merangkum lima kesimpulan mengenai faktor-faktor yang menentukan apakah orang itu merasa puas dengan imbalan berdasarkan kepustakaan mengenai riset ilmu perilaku sebagai berikut :

1. *Perasaan puas terhadap imbalan adalah fungsi dari berapakah yang diterima dan berapakah orang itu merasa seharusnya diterima.*

Kesimpulan ini berdasarkan perbandingan yang diadakan orang. Apabila orang menerima kurang daripada yang dirasa harus diterimanya, maka akan timbul rasa ketidakpuasan

2. *Perasaan puas dari seseorang dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi dengan orang lain.*

Orang cenderung membandingkan usaha mereka, ketrampilan, masa kerja dan hasil karya mereka dengan kepunyaan orang lain. Kemudian mereka berusaha membandingkan imbalan mereka. Artinya mereka memeriksa input mereka sendiri dengan input orang lain dan membandingkannya dengan imbalan yang mereka terima.

3. *Kepuasan dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh karyawan itu merasa puas dengan imbalan instrinsik dan imbalan ekstrinsik.*

Imbalan ekstrinsik dan instrinsik memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda

4. *Orang berbeda-beda keinginannya mengenai imbalan dan berbeda juga mengenai bagaimana pentingnya imbalan yang berbeda bagi mereka.*

Orang berbeda dalam kesenangannya mengenai imbalan. Pada saat yang berbeda dalam karier seseorang, pada umur yang berbeda dan dalam situasi yang berbeda, imbalan yang disenangi akan berbeda pula.

5. *Beberapa imbalan ekstrinsik adalah memuaskan karena imbalan tersebut menyebabkan imbalan yang lain.*

Ada beberapa imbalan ekstrinsik yang menimbulkan imbalan lain yang lebih disenangi. Misalnya luas kantor seseorang sering kali dipandang sebagai suatu imbalan karena hal itu menunjukkan status dan kekuasaan seseorang. Uang merupakan imbalan yang menyebabkan imbalan lain seperti gengsi, otonomi dan kebebasan, keamanan dan perlindungan.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya makin tinggi, statusnya makin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya

juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari beberapa karakteristik responden yang diperoleh pada penelitian ini, yang paling menentukan besar kecilnya kompensasi terutama gaji para petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor adalah Status Kepegawaian dan hasil pengujian berdasarkan hubungan korelasional Spearman rho terhadap persepsi petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berdasarkan status kepegawaian yang berkaitan dengan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.78**  
**Hubungan antara Kompensasi dan kepuasan kerja**  
**Berdasarkan Status Kepegawaian**

				Kompensasi	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	PNS	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	0,596**
			Sig. (2-tailed)	.	0,000
		Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	0,596	1,000
			Sig. (2-tailed)	0,000	.
	TKK	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	0,509**
			Sig. (2-tailed)	.	0,000
		Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	0,509**	1,000
			Sig. (2-tailed)	0,000	.
		N	66	66	
		N	75	75	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
(Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Dari Analisis data pada tabel 4.78 terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi dari hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berstatus PNS mencapai angka 0,355 sedangkan koefisien determinasi petugas berstatus Tenaga Kontrak Kerja (TKK) sebesar 0,259. Artinya kondisi kepuasan kerja yang dirasakan petugas yang berstatus PNS lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja hal ini dikarenakan gaji yang diterima petugas yang berstatus PNS lebih

tinggi dibandingkan dengan petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja selain dari adanya faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil analisis terhadap karakteristik responden yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja diperoleh data bahwa sebanyak 89,3 % atau 67 orang berpendidikan SMA dengan besaran gaji yang diterima adalah Rp. 740.000,- perbulan, sebanyak 3 % atau 4 orang berpendidikan SMP dengan jumlah gaji yang diterima sebesar Rp. 710.000,-, sebanyak 1,3 % atau 1 orang berpendidikan SD dengan jumlah gaji yang diterima sebesar Rp. 680.000,- sedangkan petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berpendidikan Sarjana Muda sebanyak 1,3 % atau 1 orang dengan jumlah gaji yang diterima sebesar Rp. 780.000,- dan berpendidikan sarjana sejumlah 4 % atau 3 orang dengan gaji sebesar Rp. 800.000,-. Disisi lain, tingkat pengeluaran petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang bertatus Tenaga Kontrak Kerja dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya rata-rata antara Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,- yaitu 42,7 % atau 32 orang mempunyai pengeluaran sebesar Rp. 500.000 sampai dengan Rp. 1.000.000,- dan 49,3 % atau 37 orang mempunyai pengeluaran antara Rp. 1.500.000,- sampai dengan Rp. 2.000.000,- dan hanya 8 % atau 6 orang saja yang mempunyai pengeluaran di atas Rp. 2.000.000,-. Adanya tugas-tugas tambahan seperti tugas piket, operasi penertiban dan kegiatan pengamanan lainnya sangat membantu menambah penghasilan para Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor karena mereka akan memperoleh honor tambahan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu dapat menjamin timbulnya kepuasan kerja pegawai. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian di atas, koefisien determinasi dari hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mencapai angka 0,277. Artinya tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 27,7%, sisanya 72,3% variabel kepuasan

kerja dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon). Hal ini sesuai dengan teori Dua Faktor dari Herzbergh (Gibson et al.: 1993: 95) yang menyatakan bahwa selain kompensasi, faktor ekstrinsik (*Hygiene Factor*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja yaitu kebijakan perusahaan, administrasi, supervisi teknis, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi dalam organisasi. Selain itu juga terdapat faktor intrinsik (*Motivators Factor*) yang dihubungkan dengan kepuasan kerja seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa kompensasi yang sesuai juga menjadi salah satu faktor bagi pemenuhan kepuasan kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Tanpa kompensasi yang layak untuk pekerjaan yang dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karena kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan baik kebutuhan untuk mendukungnya dalam bekerja maupun kebutuhan hidupnya, tidak memberikan rasa aman dan kebanggaan serta tidak sesuai dengan hasil kerja.

## 2. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Hasil pengujian berdasarkan hubungan korelasional Spearman rho terhadap persepsi petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 4.79**  
**Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja**

			Kepuasan kerja	Disiplin kerja
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,566(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	141	141
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,566(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	141	141

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
(Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Dari hasil Analisis data yang disajikan pada tabel 4.78 di atas terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 0,566. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang diartikan oleh Guilford bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,40 sampai dengan 0,69 menunjukkan hubungan yang cukup berarti. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengujian dua arah (two tailed test) pada uji korelasi Spearman's rho yang menunjukkan tingkat signifikasinya berada pada level 0,000, yaitu lebih kecil dari signifikan level yang kita gunakan dalam pengujian ini, yaitu 0,05.

Tabel 4.78 juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mencapai angka 0,320. Artinya tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 32%, sisanya 68% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon), namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.80**  
**Uji T**  
**Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja**

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Std. Error
1 (Constant)	14,078	,000	Part	B	
Kepuasan kerja	7,759	,000	,550	,550	,550

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

(Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan  $t_{hitung}$  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  $H_1$  diterima. Artinya Kepuasan kerja berhubungan dengan Disiplin Kerja sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya Kepuasan Kerja tidak berhubungan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil yang diperoleh dari penghitungan statistik t hitung Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 7,759. Sedangkan t tabel sebagai angka

pembandingan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan df (derajat kebebasan)  $= n - 2 = 141 - 2 = 139$  sebesar 1,960.

Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,759 > 1,960$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian teruji bahwa Kepuasan Kerja berhubungan dengan Disiplin Kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Dari hasil pengujian hubungan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dengan positif pada tingkat yang cukup berarti. Artinya apabila kepuasan kerja petugas meningkat maka akan meningkatkan disiplin kerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001: 196) menyatakan bahwa :

karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja diperoleh maka kedisiplinan pegawai baik dan sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Dari hasil Analisis data pada tabel 4.78 dijelaskan bahwa tingkat keeratan hubungan kompensasi dan kepuasan kerja petugas yang berstatus PNS lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja dikarenakan jumlah gaji yang diterima petugas bertatus PNS lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja. Hasil pengujian berdasarkan hubungan korelasional Spearman rho terhadap persepsi petugas lapangan Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Bogor berdasarkan status kepegawaian yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.81**  
**Hubungan antara Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja**  
**Berdasarkan Status Kepegawaian**

				Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
Spearman's rho	PNS	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,615**
			Sig. (2-tailed)	.	0,000
		Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	0,615	1,000
			Sig. (2-tailed)	0,000	.
			N	66	66
	TKK	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,557**
			Sig. (2-tailed)	.	0,000
		Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	0,557**	1,000
Sig. (2-tailed)			0,000	.	
		N	75	75	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 (Sumber : Hasil proses penghitungan program SPSS 15.0)

Dari Analisis data pada tabel 4.81 terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi dari hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berstatus PNS mencapai angka 0,378 sedangkan koefisien determinasi petugas berstatus Tenaga Kontrak Kerja (TKK) sebesar 0,310. Artinya sikap disiplin kerja petugas yang berstatus PNS lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang berstatus Tenaga Kontrak Kerja selain dari adanya faktor lain yang mempengaruhinya.

Pemenuhan kepuasan kerja bagi para petugas bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kedisiplinan petugas lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengujian di atas, koefisien determinasi dari hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mencapai angka 0,224. Artinya tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 22,4%, sisanya 77,6%

variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon). Menurut Hasibuan (2007: 194), selain kepuasan kerja pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Dari uraian di atas, bahwa pemenuhan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor bagi peningkatan disiplin petugas. Sikap kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pekerjaan yang dihadapi, sistem penghargaan, kondisi kerja, sikap rekan kerjanya dan kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan. Jika kondisi faktor-faktor tersebut tidak sesuai dengan harapan petugas tersebut, maka akan menimbulkan perasaan tidak puas yang pada akhirnya akan menimbulkan sikap negatif seperti malas kerja atau melakukan pelanggaran disiplin lainnya.