



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA**

**T E S I S**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN DISIPLIN KERJA PETUGAS  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si.) dalam Ilmu Administrasi

Oleh :

**Pupung Wahyu Purnama  
NPM : 0606018375  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

JAKARTA  
Juni, 2008



***Tesis ini adalah***  
*Hasil karya saya sendiri, dan*  
*Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk*  
*Telah saya nyatakan dengan benar*

***PUPUNG WAHYU PURNAMA***



*Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada  
Allah Subhanahuwata'ala*

*Tesis ini kupersembahkan untuk*

*Istri (Rakhmawati) dan Anak-anakku (Farhan & Khanesa) tercinta,  
Orang Tua serta Mertua tersayang  
yang dengan kesabarannya memberi semangat dan doa  
demi keberhasilanku*

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : PUPUNG WAHYU PURNAMA  
NPM : 0606018375  
Judul : Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja  
Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

Pembimbing Tesis

**Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA**

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : **PUPUNG WAHYU PURNAMA**  
NPM : 0606018375  
Judul Tesis : Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Tesis Program Pasca Sarjana Departemen ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal 24 bulan Juni tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji :

Ketua Sidang :  
**Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein** (.....)

Pembimbing :  
**Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA** (.....)

Pembaca Ahli :  
**Drs. M. Riduansyah, M.Si** (.....)

Sekretaris Sidang :  
**Drs. Achmad Lutfi, M.Si** (.....)

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES  
DEPARTEMEN OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAMME  
ADMINISTRATIVE SCIENCE SPECIAL PROGRAMME  
SPECIALITY ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

## ABSTRACT

PUPUNG WAHYU PURNAMA  
0606018375

### **THE RELATION OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION WITH OFFICER'S DISCIPLINE OF WORK IN THE MUNICIPAL GOVERNMENT POLICE DEPARTMENT IN BOGOR**

Vii + 124 Pages + 79 Tables + 5 pictures + 48 Appendixes  
Bibliography : 40 books + 2 Journal + 2 Articles + 4 Rulles

The aim of the research is to find out the relation of compensation, job satisfaction on officer's discipline work in the Municipal Government Police Department and how far the relations between those three variables. Besides the aim of this research is also look at the relations of compensation and job satisfaction and the relation of job satisfaction and discipline of work in the department.

This research is a descriptive and associative by using quantitative approach, where data or instrument such as an ordinal scale as akualitative data that will be translated into numeric analisis by using statistical program, SPSS (statistical product and service Station) version 15.0. In collecting data, this research using quetionnaire with structured statement (Likert scale).

The population of this research is all the Municipal Government Police Department officers in Bogor with the total amount of the population is about 141 respondent. All that population then become the sample of this research.

Based on the result of data processing and discussion we can find out that in the trust level is 95 %, reation of compensation and job satisfaction in the rate of 0,526 and determination ( $r^2$ ) is 27,7 %. From the hypothesis test known that t count is 6,902 more than t table wich is 1,960. It means that early hypothesis of the resesarch is there's a relation of compensation and job satisfaction tested statistically and the result of data processing and discussion is also show that in the trust level is 95 %, reation of job satisfaction and discipline of work in the rate of 0,566 and determination ( $r^2$ ) is 32 %. While the hypothesis test known that t count is 7,759 more than t table wich is 1,960. It means that early hypothesis of the resesarch is there's a relation of job satisfaction and discipline of work also tested statistically.

As the result of the discussion above, can be concluded that if there is an increasing of the compensation that recieved, that increasing will straightly affected to the job satisfaction of the officer and the increasing of officer's job satisfaction will straightly affected to the discipline of work of the officer Municipal Government Police Department in Bogor. So, Municipal Government Police

Department in Bogor is suggested to fulfill the need of the officers, because if the job satisfaction is reached, the discipline of work will increase.



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA

## ABSTRAK

PUPUNG WAHYU PURNAMA  
0606018375

### **HUBUNGAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR**

Vii + 124 Halaman + 79 Tabel + 5 Gambar + 48 Lampiran  
Daftar Pustaka : 35 buku literatur + 2 Jurnal + 2 Artikel + 4 Peraturan-Peraturan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja dengan disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor serta sejauh mana hubungan antara ketiga variable tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

Penelitian bersifat deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data atau instrumen berupa skala ordinal dan merupakan pemahaman kuantitatif yang diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka agar dapat dianalisa menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Station*) versi 15,0. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Populasi dari peneltian ini adalah seluruh petugas lapangan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor jumlah keseluruhan populasi sebanyak 141 orang. Dari seluruh populasi tersebut kemudian semuanya dijadikan sampel penelitian ini.

Hasil pengolahan data dan pembahasan menunjukkan dengan tingkat kepercayaan 95 %, kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja sebesar 0,526 dan determinasi ( $r^2$ ) sebesar 27,7%. Sedangkan dari uji hipotesis diketahui t hitung sebesar 6,902 lebih besar dari t tabel sebesar 1,960. Artinya hipotesis awal penelitian yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja teruji secara statistik dan hasil pengolahan data dan pembahasan juga menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95 % kepuasan kerja berhubungan dengan disiplin kerja sebesar 0,566 dan determinasi ( $r^2$ ) sebesar 32 %. Sedangkan dari uji hipotesis diketahui t hitung sebesar 7,759 lebih besar dari t



tabel sebesar 1,960. Artinya hipotesis awal penelitian yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja juga teruji secara statistik.

Dari hasil pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa bila terdapat peningkatan pada kompensasi yang diterima oleh petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor maka peningkatan tersebut akan berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja petugas dan adanya peningkatan kepuasan kerja petugas akan berdampak secara langsung terhadap disiplin kerja petugas lapangan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Oleh karena itu, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor disarankan untuk memenuhi kebutuhan petugas, karena bila kepuasan kerja petugas tercapai maka disiplin kerja petugas akan meningkat.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya maka tesis yang berjudul **“Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor”** yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia dapat diselesaikan.

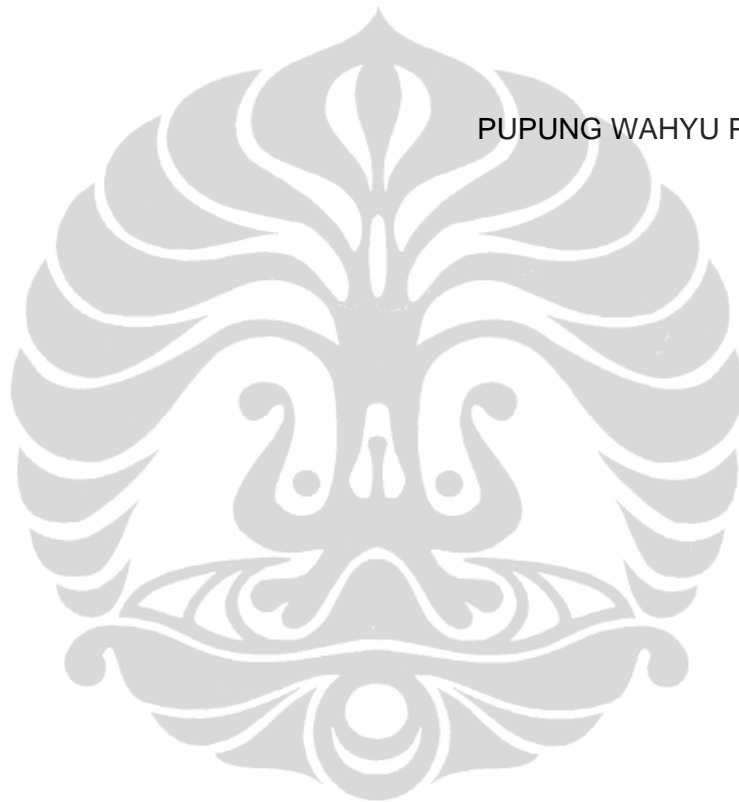
Dalam penulisan ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, tesis ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, serta seluruh dosen yang telah melimpahkan pengetahuan dan kemampuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA selaku pembimbing tunggal yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, wawasan, transformasi ilmu pengetahuan, pencerahan intelektual serta motivasi ke arah penyempurnaan tesis ini.
3. Pemerintah Kota Bogor yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Indonesia.
4. Kepala Satuan Polisis Pamong Praja Kota Bogor dan anggotanya yang telah memberikan dukungannya dan bersedia secara sukarela menjadi responden dalam penelitian ini.
5. Seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, dorongan dan pengorbanan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangannya dan dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini agar bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Jakarta, Juni 2008

PUPUNG WAHYU PURNAMA



## DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR SKEMA .....	xviii
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.   Latar Belakang Masalah.....	1
B.   Perumusan Masalah.....	8
C.   Tujuan Penelitian.....	8
D.   Signifikasi Penelitian.....	8
E.   Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II     TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
A.   Tinjauan Literatur .....	11
1.   Kompensasi.....	11
a.   Pengertian Kompensasi.....	11
b.   Tujuan Kompensasi.....	15
c.   Jenis Kompensasi.....	16
2.   Kepuasan Kerja.....	19
3.   Disiplin Kerja.....	25
4.   Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	30
5.   Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja.....	32
6.   Model Analisis.....	34
7.   Hipotesis.....	34
8.   Operasionalisasi Konsep.....	35
B.   Metode Penelitian.....	36
1.   Pendekatan Penelitian.....	36

	2. Jenis Penelitian.....	37
	3. Teknik Pengumpulan Data.....	37
	4. Populasi dan Sampel.....	39
	5. Uji Validitas dan Realibilitas.....	40
	a. Uji Validitas.....	40
	b. Hasil Uji Validitas.....	41
	c. Realibilitas.....	44
	d. Hasil Uji Realibilitas.....	45
	6. Teknik Analisa Data.....	45
	7. Keterbatasan Penelitian.....	47
<b>BAB III</b>	<b>GAMBARAN UMUM SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR.....</b>	<b>48</b>
	A. Organisasi, Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.....	48
	B. Gambaran Umum Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.....	50
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
	A. Karakteristik Responden.....	53
	B. Deskripsi masing-masing Variabel.....	59
	1. Deskripsi Kompensasi.....	59
	2. Deskripsi Kepuasan Kerja.....	76
	3. Deskripsi Disiplin Kerja.....	101
	C. Analisis Hubungan antara Kompensasi, Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja.....	116
	1. Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	116
	2. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja.....	121
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>122</b>
	A. Kesimpulan.....	122
	B. Saran.....	123
	Daftar Pustaka.....	124
	Lampiran-lampiran	
	Daftar Riwayat Hidup	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Pelanggaran Disiplin Petugas Satpol PP Tahun 2006-2007.....	3
Tabel 1.2	: Besaran gaji petugas Sat Pol PP Kota Bogor yang berstatus tenaga kontrak kerja .....	5
Tabel 2.1	: Kisi-kisi instrumen penelitian.....	36
Tabel 2.2	: Jumlah Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Menurut Status Kepegawaian dan Golongan Ruang per- Februari 2008.....	39
Tabel 2.3	: Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 2.4	: Hasil Analisa <i>Reability Statistic</i> Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 2.5	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.1	: Komposisi SDM Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.....	51
Tabel 3.2	: Keadaan SDM Petugas Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Menurut Usia.....	51
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian dan Pangkat/Golongan.....	53
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	55
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan Istri.....	55
Tabel 4.5	: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.6	: Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak.....	57
Tabel 4.7	: Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Pengeluaran Perbulan.....	58
Tabel 4.8	: Karakteristik Responden berdasarkan Status Rumah.....	59
Tabel 4.9	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas".....	61
Tabel 4.10	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian uang lembur".....	62
Tabel 4.11	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian uang piket".....	62
Tabel 4.12	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian uang harian".....	63
Tabel 4.13	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian tunjangan lain (THR)".....	64
Tabel 4.14	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Program asuransi kesehatan/jiwa".....	64
Tabel 4.15	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Program pensiun".....	65
Tabel 4.16	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Program tabungan hari tua".....	66
Tabel 4.17	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian bantuan sosial (uang duka atau yang lainnya)".....	66
Tabel 4.18	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum".....	67

Tabel 4.19	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Adanya penghargaan dari atasan ".....	68
Tabel 4.20	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai".....	68
Tabel 4.21	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Keleluasaan untuk bekerja secara mandiri".....	69
Tabel 4.22	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian hak untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan".....	70
Tabel 4.23	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kenaikan gaji dan pangkat berdasarkan pada prestasi kerja".....	70
Tabel 4.24	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan tugas".....	71
Tabel 4.25	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pemberian kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan".....	72
Tabel 4.26	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan".....	73
Tabel 4.27	: Skor item Kompensasi.....	74
Tabel 4.28	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kesempatan memanfaatkan seluruh kemampuan".....	77
Tabel 4.29	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Keahlian yang dimiliki mendukung pelaksanaan pekerjaan".....	78
Tabel 4.30	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Penempatan di Satpol PP berdasarkan keahlian".....	77
Tabel 4.31	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya secara penuh".....	77
Tabel 4.32	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pekerjaan yang dihadapi tidak membosankan".....	78
Tabel 4.33	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kenyamanan dalam pekerjaan".....	81
Tabel 4.34	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Pekerjaan yang dianggap menarik".....	81
Tabel 4.35	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Puas karena menyukai pekerjaan".....	82
Tabel 4.36	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Tantangan pekerjaan".....	83
Tabel 4.37	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Dipandang penting oleh pegawai di luar satpol PP".....	83
Tabel 4.38	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Puas terhadap adanya kesempatan untuk mencapai prestasi".....	84
Tabel 4.39	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Bayaran (gaji) yang diterima".....	85
Tabel 4.40	: Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Puas terhadap prestasi kerja yang dicapai".....	85

Tabel 4.41	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Penghargaan selalu didasarkan pada prestasi kerja".....	86
Tabel 4.42	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Cara pekerjaan saya memberikan kemantapan dalam karier saya".....	87
Tabel 4.43	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan".....	88
Tabel 4.44	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan".....	88
Tabel 4.45	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Peluang untuk berfikir dan bersikap mandiri".....	89
Tabel 4.46	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Sarana penunjang pekerjaan yang memadai".....	90
Tabel 4.47	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Ketersediaan alat keselamatan kerja dalam melakukan tugas/pekerjaan".....	91
Tabel 4.48	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Atasan mampu membuat keputusan yang tepat".....	91
Tabel 4.49	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Cara atasan menangani anak buah".....	92
Tabel 4.50	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Gaya kepemimpinan atasan mendorong partisipasi aktif anak buah".....	93
Tabel 4.51	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Cara teman-teman di dalam bekerjasama".....	93
Tabel 4.52	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kemampuan untuk menjadi "orang yang berarti" didalam kelompok".....	94
Tabel 4.53	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Jarang mengalami perselisihan dengan rekan sekerja".....	95
Tabel 4.54	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kebebasan untuk melakukan sesuai yang diinginkan dalam pekerjaan".....	96
Tabel 4.55	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kemampuan mengerjakan sesuatu yang tidak berlawanan dengan hati nurani".....	97
Tabel 4.56	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Kebebasan untuk melaksanakan keputusan sendiri".....	98
Tabel 4.57	:	Skor Item Kepuasan Kerja.....	99
Tabel 4.58	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Berusaha semaksimal mungkin untuk hadir melakukan pekerjaan".....	102
Tabel 4.59	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Berusaha semaksimal mungkin untuk selalu masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku walaupun sedang tidak ada pekerjaan".....	103
Tabel 4.60	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Dalam melaksanakan tugas, diwajibkan memakai tanda atau atribut sebagai tanda pengenal sesuai ketentuan".....	104



Tabel 4.61	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Dalam menyampaikan pendapat/saran kepada pimpinan puncak, harus melalui hirarki/jenjang jabatan yang ada dalam organisasi".....	104
Tabel 4.62	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Patuh dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan".	105
Tabel 4.63	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Bekerja sesuai dengan alur pekerjaan yang telah ditentukan dapat menghindarkan dari kesalahan".....	106
Tabel 4.64	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Mengambil barang-barang kantor tanpa izin perlu mendapat sanksi yang setimpal".....	106
Tabel 4.65	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan Ada pekerjaan ataupun tidak ada pekerjaan tetap masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku".....	107
Tabel 4.66	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh ketentuan peraturan".....	108
Tabel 4.67	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Menjalankan perintah agama yang dianut".....	108
Tabel 4.68	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Menjaga kepercayaan yang diberikan".....	109
Tabel 4.69	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh kelompok".....	110
Tabel 4.70	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan"...	110
Tabel 4.71	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Berpakaian sesuai dengan kondisi dimana petugas berada".....	111
Tabel 4.72	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Apabila menemukan barang orang lain maka akan dilaporkan kepada yang berwajib".....	111
Tabel 4.73	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Cara bekerja yang baik adalah berpedoman kepada standar yang telah ditentukan".....	112
Tabel 4.74	:	Distribusi Persepsi Responden terhadap pernyataan "Umumnya rajin bekerja jika ada pengawas".....	113
Tabel 4.75	:	Skor Item Disiplin Kerja.....	114
Tabel 4.76	:	Hubungan antara Kompensasi dan kepuasan kerja.....	116
Tabel 4.77	:	Hasil Pengukuran Regresi dan Uji t "Hubungan antara Kompensasi dan kepuasan kerja".....	117
Tabel 4.78	:	"Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berdasarkan status kepegawaian .....	119
Tabel 4.79	:	"Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja".....	121
Tabel 4.80	:	Uji T " Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja	122
Tabel 4.81	:	Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja berdasarkan status kepegawaian .....	124

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Model umum hubungan antara kepuasan kerja dengan perputaran karyawan dan absensi .....	33
Gambar 3.1	:	Bagan stuktur organisasi Satuan Polisi pamong Praja Kota Bogor .....	49



## DAFTAR SKEMA

- Skema 2.1 : Hubungan variabel kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel disiplin kerja (Y) .... 34



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Pupung Wahyu Purnama
- Alamat : Bukit Cimanggu City Blok U 14 Nomor 1  
Kelurahan Cibadak, Tanah Sareal – Kota Bogor
- Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 15 Juli 1970
- Pendidikan : 1. Sekolah Dasar, di Bogor, lulus tahun 1983  
2. Sekolah Menengah Pertama, di Bogor, lulus tahun 1986  
3. Sekolah Menengah Atas, di Bogor, lulus tahun 1989  
4. Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN), di Bandung, lulus tahun 1992  
5. Institut Ilmu Pemerintahan (IIP), di Jakarta, lulus tahun 1999
- Pengalaman Kerja : 1. Pama Kodam II Sriwijaya, Palembang, 1992 - 1994  
2. Staf Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, 1994 – 1996  
3. Kamawil Hansip Kecamatan Kota Bogor Utara Kota Bogor, 1996 – 1997  
4. Kasubag Tibum Setda Kota Bogor, 1999 – 2000  
5. Kasubag Sosial Setda Kota Bogor, 2000 – 2002  
6. Sekretaris Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor, 2002 – 2005  
7. Kepala Seksi Bina UKM dan PKL Disperindagkop Kota Bogor, 2005 - sekarang