

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Sampel Penelitian (Responden)

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran tentang profil data individu responden yang mencakup tentang jenis kelamin, umur, status karyawan, jenjang pendidikan, masa kerja di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Dengan bantuan program SPSS 13.0 for Windows (*description Statistics - frequencies*).

Dari 100 kuesioner yang disebarakan pada karyawan tetap dan kontrak PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang kembali berjumlah utuh 100. Dari jumlah tersebut 1 kuesioner terpaksa tidak disertakan dalam pengolahan karena data yang diberikan tidak lengkap, sehingga jumlah kuesioner yang dapat dilolah datanya adalah 99. Data yang diperoleh dari 99 subyek penelitian menghasilkan penyebaran sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
JENIS KELAMIN RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	34	34.3	34.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, ternyata 65 responden atau sebesar 65,7% adalah responden laki-laki dan sebanyak 34 responden atau 34,3% adalah perempuan, jadi jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
USIA RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 tahun	12	12.1	12.1	12.1
26 - 30 tahun	28	28.3	28.3	40.4
31 - 35 tahun	20	20.2	20.2	60.6
36 - 40 tahun	25	25.3	25.3	85.9
> 40 tahun	14	14.1	14.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, ternyata responden terbanyak adalah responden yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 28 responden (28,3%), selanjutnya sebanyak 25 responden (25,3%) yang berusia 36 – 40 tahun. Kemudian usia 31 - 35 sebanyak 20 responden (20,2). Lalu usia > 40 tahun sebanyak 14 responden. Sedangkan responden terkecil adalah yang berusia 20 - 25 tahun 12 responden (12,1%).

3. Status Karyawan

Tabel 4.3
STATUS KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	94	94.9	94.9	94.9
Kontrak	5	5.1	5.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.3 di atas, ternyata sebanyak 94 responden (94,9%) status karyawan tetap dan sebanyak 5 responden (5,1%) status karyawannya adalah kontrak.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 3 tahun	13	13.1	13.1	13.1
4 - 6 tahun	44	44.4	44.4	57.6
7 - 10 tahun	16	16.2	16.2	73.7
> 11 tahun	26	26.3	26.3	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, ternyata mayoritas responden memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 44 orang (44,4%), kemudian masa kerja > 11 tahun sebanyak 26 orang (26,3%), masa kerja 7 – 10 tahun sebanyak 16 orang (16,2%) dan terakhir masa kerja 0 – 3 tahun ada 13 orang (13,1%).

5. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	38	38.4	38.4	38.4
D3	19	19.2	19.2	57.6
Sarjana (S1)	39	39.4	39.4	97.0
Pascasarjana (S2)	3	3.0	3.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.5 di atas, ternyata sebanyak 39 responden (39,4%) dengan jenjang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) dan sebanyak 38 responden (38,4%) adalah karyawan lulusan SLTA. Responden lulusan Diploma sebanyak 19 orang (19,2%) dan Pascasarjana (S2) hanya 3 orang (3,0%).

6. Status Pernikahan

Tabel 4.6
STATUS PERNIKAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	13	13.1	13.1	13.1
	Menikah	86	86.9	86.9	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.6 di atas, ternyata sebanyak 86 responden (86,9%) status pernikahannya adalah menikah dan sebanyak 13 responden (13,1%) statusnya adalah belum menikah.

B. Analisis Tabulasi Silang Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, maka peneliti melakukan analisis tabulasi silang antara karakteristik responden dengan kepuasan kerja. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, status karyawan, jenjang pendidikan, masa kerja di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, pendidikan terakhir, dan status pernikahan.. Pengolahan data menggunakan program SPSS 13.0 for Windows (crosstab).

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan cenderung puas sebanyak 61 orang (61,6%), puas sebanyak 32 orang (32,3%) dan selebihnya menyatakan cenderung tidak puas ada 4 orang (4,0%) dan sangat puas ada 2 orang (2,0%), sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor adalah Cenderung Puas. Adapun pernyataan responden terhadap kepuasan kerja ditinjau dari karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Tabulasi silang jenis kelamin responden dengan kepuasan kerja

Tabel 4.7

HASIL TABULASI SILANG JENIS KELAMIN DENGAN KEPUASAN KERJA

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
Laki-laki	4 6.2%	38 58.5%	21 32.3%	2 3.1%	65 100.0%
Perempuan	0 .0%	23 67.6%	11 32.4%	0 .0%	34 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.7 di atas, ternyata responden laki-laki yang menyatakan cenderung puas terhadap kepuasan kerja sebanyak 58,5%, puas sebanyak 32,3%, sangat puas sebanyak 3,1% dan selebihnya menyatakan cenderung tidak puas sebanyak 6,2%. Sedangkan responden perempuan yang menyatakan cenderung puas terhadap kepuasan kerja sebanyak 67,6%, puas sebanyak 32,4%. Dengan demikian berarti kepuasan kerja karyawan perempuan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor lebih tinggi dari karyawan laki-laki.

Dengan mengacu kepada teori di atas, maka tidak ada korelasi antara jenis kelamin karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, jadi kepuasan kerja Karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor belum tentu sama dengan di unit kerja atau organisasi lainnya.

2. Tabulasi silang usia responden dengan kepuasan kerja

Tabel 4.8

HASIL TABULASI SILANG USIA DENGAN KEPUASAN KERJA

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
20 - 25 tahun	2 16.7%	8 66.7%	2 16.7%	0 .0%	12 100.0%
26 - 30 tahun	0 .0%	21 75.0%	7 25.0%	0 .0%	28 100.0%
31 - 35 tahun	0 .0%	11 55.0%	7 35.0%	2 10.0%	20 100.0%
36 - 40 tahun	2 8.0%	15 60.0%	8 32.0%	0 .0%	25 100.0%
> 40 tahun	0 .0%	6 42.9%	8 57.1%	0 .0%	14 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, pada usia 20 – 25 tahun yang menyatakan puas hanya 16,7%, cenderung puas 66,7% dan cenderung tidak puas 16,7%. Pada usia 26 – 30 tahun yang menyatakan puas 25,0%, cenderung puas 75,0%. Selanjutnya usia 31 – 35 tahun yang menyatakan puas hanya 35,0%, cenderung puas 55,0% dan sisanya 10,0% menyatakan sangat puas. Kemudian usia 36 – 40 tahun yang menyatakan puas 32,0%, cenderung puas 60,0% dan cenderung tidak puas 8,0%. Dan terakhir pada usia > 40 tahun yang menyatakan puas 57,1%, cenderung puas 42,9%.

3. Tabulasi silang status karyawan dengan kepuasan kerja

Tabel 4.9

HASIL TABULASI SILANG STATUS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
Tetap	4 4.3%	58 61.7%	30 31.9%	2 2.1%	94 100.0%
Kontrak	0 .0%	3 60.0%	2 40.0%	0 .0%	5 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, pada status karyawan tetap yang menyatakan cenderung puas 61,7% puas 31,9%, sangat puas 2,1%, dan cenderung tidak puas 4,3%. Pada status karyawan kontrak yang terdiri dari 5 orang karyawan menyatakan cenderung puas ada 3 orang karyawan dan yang mengatakan puas ada 2 orang karyawan.

4. Tabulasi silang masa kerja dengan kepuasan kerja

Tabel 4.10

HASIL TABULASI SILANG MASA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
0 - 3 tahun	1 7.7%	9 69.2%	3 23.1%	0 .0%	13 100.0%
4 - 6 tahun	2 4.5%	29 65.9%	12 27.3%	1 2.3%	44 100.0%
7 - 10 tahun	0 .0%	13 81.3%	2 12.5%	1 6.3%	16 100.0%
> 11 tahun	1 3.8%	10 38.5%	15 57.7%	0 .0%	26 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, pada masa kerja 0 - 3 tahun yang menyatakan cenderung puas 69,2% puas 23,1%, dan cenderung tidak puas 7,7%. Pada masa kerja 4 – 6 tahun yang menyatakan cenderung puas 65,9%, puas 27,3%, sangat puas 2,3% dan cenderung tidak puas 4,5%. Selanjutnya masa kerja 7 – 10 tahun yang menyatakan cenderung puas 81,3%. puas 12,5% dan sangat puas 6,3%. Dan terakhir pada masa kerja > 11 tahun yang menyatakan puas 57,7%, cenderung puas 38,5% dan cenderung tidak puas hanya 3,8%.

5. Tabulasi silang pendidikan terakhir dengan kepuasan kerja

Tabel 4.11
HASIL TABULASI SILANG PENDIDIKAN TERAKHIR DENGAN
KEPUASAN KERJA

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
SLTA	3 7.9%	22 57.9%	13 34.2%	0 .0%	38 100.0%
D3	0 .0%	15 78.9%	4 21.1%	0 .0%	19 100.0%
Sarjana (S1)	1 2.6%	21 53.8%	15 38.5%	2 5.1%	39 100.0%
Pascasarjana (S2)	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	3 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, Responden berpendidikan SLTA yang menyatakan cenderung puas 57,9%, puas ada 34,2%, dan cenderung tidak puas 7,9%. D3 yang menyatakan cenderung puas 78,9%, puas ada 21,1%. Sarjana (S1) yang menyatakan cenderung puas 53,8%, puas ada 38,5%, sangat puas 5,1%, dan cenderung tidak puas 2,6%. Sedangkan untuk S2 menyatakan cenderung puas 100,0%.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan responden maka semakin tinggi kepuasan kerja responden. Hal di atas mencerminkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kepuasan kerja semakin tinggi. Faktor pendidikan seringkali berperan sebagai

prediktor kesuksesan kerja seseorang, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang akan semakin besar kecenderungan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Pernyataan di atas mengindikasikan adanya hubungan berbanding lurus antara tingkat pendidikan dan kesuksesan dalam bekerja.

6. Tabulasi silang status pernikahan dengan kepuasan kerja

Tabel 4.12

HASIL TABULASI SILANG STATUS PERNIKAHAN DENGAN KEPUASAN KERJA

Status Pernikahan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

	Kepuasan Kerja				Total
	Cenderung Tidak Puas	Cenderung Puas	Puas	Sangat Puas	
Belum Menikah	1 7.7%	9 69.2%	3 23.1%	0 .0%	13 100.0%
Menikah	3 3.5%	52 60.5%	29 33.7%	2 2.3%	86 100.0%
Total	4 4.0%	61 61.6%	32 32.3%	2 2.0%	99 100.0%

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, pada responden yang belum menikah yang menyatakan cenderung puas 69,2%, puas hanya 23,1%, dan cenderung tidak puas 7,7%. Untuk responden yang menikah menyatakan cenderung puas 60,5%, puas 36,0%, dan cenderung tidak puas 3,5%.

C. Distribusi frekuensi faktor kepuasan kerja Karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Faktor *The work it self*

Tabel 4.13

STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *THE WORK IT SELF*

	Jenis Pekerjaan	Uraian Pekerjaan	Tugas Baru	Penempatan
N	Valid	99	99	99
	Missing	0	0	0
Median		5.00	4.00	5.00
Mode		5	5	4
Minimum		2	2	1
Maximum		6	6	6

Dari tabel 4.13 di atas, ternyata faktor *The work it self* dilihat dari jenis pekerjaan, disarankan untuk tetap dipertahankan, dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan puas terhadap instrumen karena nilai modus 5 (puas). Sedangkan untuk uraian pekerjaan disarankan juga tetap dipertahankan walaupun kurang dari 50% responden yang menyatakan minimal puas terhadap instrumen, tetapi nilai modusnya mencapai 5 (puas). Namun demikian dilihat dari tugas baru masih perlu diperhatikan dan dibina oleh pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan cenderung puas terhadap instrumen tersebut karena nilai modus 4 (cenderung puas). Dan untuk penempatan juga masih perlu diperhatikan walaupun kurang dari 50% responden yang menyatakan cenderung puas tetapi nilai modus yang muncul 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor *The work it self* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
DISTRIBUSI FREKUENSI *THE WORK IT SELF*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Jenis Pekerjaan	0	0,0	1	1,0	3	3,0	38	38,4	52	52,5	5	5,1
2.	Uraian Pekerjaan	0	0,0	1	1,0	6	6,1	44	44,4	46	46,5	2	2,0
3.	Tugas Baru	1	1,0	1	1,0	6	6,1	56	56,6	33	33,3	2	2,0
4.	Penempatan	0	0,0	0	0,0	3	3,0	44	44,4	43	43,4	9	9,1
Total		1	0,25	3	0,75	18	4,5	182	45,9	174	43,9	18	18,2

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.14 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas terhadap faktor *The work it self* adalah sebanyak 45,9%, responden yang menyatakan puas sebanyak 43,9%, sangat puas 18,2 %, responden yang menyatakan cenderung tidak puas 4,5% , tidak puas 0,75% dan sangat tidak puas sebesar 0,25%.

2. Distribusi Frekuensi Faktor *Achievement*

Tabel 4.15
STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *ACHIEVEMENT*

		Hasil Pekerjaan	Jangka Waktu	Kebebasan Metode	Penempatan Jangka Panjang	Metode Mengatasi Problem
N	Valid	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Mode		5	4	4	4	4
Minimum		3	3	2	2	3
Maximum		6	6	6	6	6

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.15 di atas, ternyata cara responden dalam menilai faktor *achievement* dilihat dari hasil pekerjaan, masih bisa dipertahankan dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan puas terhadap instrumen tersebut karena nilai modus 5 (puas). Namun demikian dilihat dari jangka waktu, dan metode mengatasi problem masih perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan cenderung puas terhadap instrumen tersebut karena nilai modus 4 (cenderung puas). Sedangkan dilihat dari kebebasan metode dan penempatan jangka panjang/lama masih perlu diperhatikan dan dikembangkan walaupun kurang dari 50% responden menyatakan cenderung puas tetapi nilai modus yang muncul 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor prestasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

DISTRIBUSI FREKUENSI FAKTOR *ACHIEVEMENT*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Hasil Pekerjaan	0	0,0	0	0,0	4	4,0	38	38,4	52	52,5	5	5,1
2.	Jangka Waktu	0	0,0	0	0,0	2	2,0	53	53,5	39	39,4	5	5,1
3.	Kebebasan Metode	0	0,0	2	2,0	3	3,0	43	43,4	42	42,4	9	9,1
4.	Penempatan jangka Panjang	0	0,0	3	3,0	12	12,1	44	44,4	37	37,4	3	3,0
5.	Metode Mengatasi Problem	0	0,0	0	0,0	4	4,0	50	50,5	41	41,4	4	4,4
Total		0	0,0	5	1	25	5,02	228	46,04	211	42,6	26	26,7

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.16 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas terhadap faktor prestasi adalah sebanyak 46,04%, responden yang menyatakan puas sebanyak 42,6%, sangat puas 26,7%, cenderung tidak puas 5,02% dan selebihnya menyatakan tidak puas 1%, sehingga kepuasan kerja menurut faktor prestasi adalah cenderung puas. Mayoritas responden menyatakan puas terhadap hasil pekerjaan ditunjukkan dengan angka 52,5%,

Namun demikian dari tabel terlihat bahwa ternyata sebanyak 12,1% responden menyatakan maksimal cenderung tidak puas dan 3,0% menyatakan tidak puas terhadap penempatan pada unit kerja dalam waktu yang lama. Sehubungan dengan itu maka perlu dilakukan rotasi atau mutasi di dalam PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor secara periodik dengan alasan penempatan pada unit kerja dalam waktu yang lama memang dapat menimbulkan kejenuhan karena pekerjaan bersifat monoton.

3. Distribusi Frekuensi Faktor *Responsibility*

Tabel 4.17
STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *RESPONSIBILITY*

		Jabatan	Tanggung Jawab	Wewenang
N	Valid	99	99	99
	Missing	0	0	0
Median		4.00	5.00	4.00
Mode		4	4	4
Minimum		2	4	3
Maximum		6	6	6

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.17 di atas, ternyata responden dalam menilai faktor *responsibility* dilihat dari jabatan, tanggung jawab dan khususnya wewenang masih perlu diperhatikan sebab dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan cenderung puas terhadap instrumen tersebut karena nilai modus 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor *responsibility* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
DISTRIBUSI FREKUENSI FAKTOR *RESPONSIBILITY*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Jabatan	0	0,0	2	2,0	8	8,1	48	48,5	36	36,4	5	5,1
2.	Tanggung Jawab	0	0,0	0	0,0	0	0,0	49	49,5	47	47,5	3	3,0
3.	Wewenang	0	0,0	0	0,0	3	3,0	56	56,6	37	37,4	3	3,0
Total		0	0,0	2	0,6	11	3,7	153	51,5	120	40,4	11	3,7

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.18 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas sebanyak 51,5%, puas terhadap faktor tanggung jawab sebanyak 40,4%, sangat puas 3,7% dan selebihnya menyatakan cenderung tidak puas 3,7% dan tidak puas 0,6%, sehingga kepuasan kerja menurut faktor *responsibility* adalah

cenderung puas. Hal tersebut disebabkan karena mayoritas karyawan menyatakan cenderung puas terhadap jabatan saat ini, tanggung jawab yang diberikan pimpinan, wewenang yang diberikan pimpinan dan kesempatan yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan/tugas baru jenis pekerjaan.

4. Distribusi Frekuensi Faktor *Recognition*

Tabel 4.19
STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *RECOGNITION*

		Pengakuan Pimpinan atas Hasil Kerja	Pengakuan Pimpinan atas Keterampilan	Pengakuan Rekan Kerja atas Hasil Kerja	Pengakuan Rekan Kerja atas Keterampilan
N	Valid	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4 ^a	4	4	4
Minimum		2	2	3	3
Maximum		6	6	6	6

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari tabel 4.19 di atas, ternyata pengakuan pimpinan terhadap hasil kerja, pengakuan pimpinan terhadap keterampilan/keahlian, pengakuan rekan kerja/bawahan terhadap hasil kerja, pengakuan rekan kerja/bawahan terhadap keterampilan masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan alasan walaupun kurang dari 50% responden menyatakan cenderung puas terhadap instrumen tersebut tetapi nilai modus menunjukkan angka 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor *recognition* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

DISTRIBUSI FREKUENSI FAKTOR *RECOGNITION*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Pengakuan Pimpinan atas hasil kerja	0	0,0	2	2,0	9	9,1	42	42,4	42	42,4	4	4,0
2.	Pengakuan Pimpinan atas Keterampilan	0	0,0	2	2,0	8	8,1	49	49,5	38	38,4	2	2,0
3.	Pengakuan Rekan kerja atas Hasil Kerja	0	0,0	0	0,0	6	6,1	49	49,5	41	41,4	3	3,0
4.	Pengakuan Rekan Kerja atas Keterampilan	0	0,0	0	0,0	6	6,1	47	47,5	41	41,4	5	5,1
Total		0	0,0	4	1,0	29	7,3	187	47,2	162	40,9	14	3,5

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas sebanyak 47,2%, puas terhadap faktor *recognition* sebanyak 40,9%, sangat puas 3,5% dan selebihnya menyatakan cenderung tidak puas 7,3% dan tidak puas 1,0%, sehingga kepuasan kerja menurut faktor *recognition* adalah cenderung puas. Mayoritas responden menyatakan cenderung puas atas pengakuan pimpinan dan rekan kerja atau bawahan terhadap keterampilan dan keahlian yang dimiliki, dan mayoritas responden menyatakan cenderung puas atas pengakuan pimpinan, rekan kerja dan atau bawahan terhadap hasil kerja.

5. Distribusi Frekuensi Faktor *Advancement*

Tabel 4.21
STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *ADVANCEMENT*

		Pengembangan Karir	Sistem Promosi
N	Valid	99	99
	Missing	0	0
Median		4.00	4.00
Mode		4	4
Minimum		2	1
Maximum		6	6

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.21 di atas, ternyata untuk seluruh instrumen faktor *advancement* yang meliputi pengembangan karir, sistem promosi, masih perlu untuk lebih diperhatikan khususnya untuk pengembangan karir dengan alasan lebih dari 50% responden menyatakan maksimal cenderung puas terhadap instrumen tersebut karena nilai modus 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor *advancement* adalah sebagai berikut

Tabel 4.22
DISTRIBUSI FREKUENSI FAKTOR *ADVANCEMENT*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Pengembangan Karir	0	0,0	8	8,1	11	11,1	51	51,5	25	25,3	4	4,0
2.	Sistem Promosi	3	3,0	9	9,1	17	17,2	41	41,4	26	26,3	3	3,0
Total		3	1,5	17	8,6	28	14,5	92	46,4	51	25,8	7	3,5

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.22 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas sebanyak 46,4%, puas terhadap faktor kemajuan sebanyak 25,8%, sangat puas 3,5%, yang menyatakan cenderung tidak puas sebanyak 14,5% dan selebihnya menyatakan tidak puas 8,6% dan sangat tidak puas 1,5%, sehingga

kepuasan kerja menurut faktor *advancement* adalah cenderung puas. Mayoritas responden menyatakan cenderung puas terhadap keseluruhan instrumen faktor kemajuan yang meliputi pengembangan karir dan sistem promosi.

Dengan demikian maka Pimpinan masih perlu lebih memperhatikan pengembangan karir Karyawan dan sistem yang mendukung faktor *advancement* Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor agar Karyawan merasa puas, dengan demikian diharapkan produktifitas kerja akan meningkat.

6. Distribusi Frekuensi Faktor *The possibility of growth*

Tabel 4.23

STATISTIK FREKUENSI FAKTOR *THE POSSIBILITY OF GROWTH*

		Program Latihan, Seminar	Hasil dari Pelatihan atau Seminar
N	Valid	99	99
	Missing	0	0
Median		4.00	4.00
Mode		4	4
Minimum		1	2
Maximum		6	6

Sumber: Data Diolah 2008

Dari tabel 4.23 di atas, ternyata program pelatihan/seminar, dan hasil dari program pelatihan masih perlu untuk lebih diperhatikan dan ditingkatkan dengan alasan walaupun kurang dari 50% responden menyatakan cenderung puas terhadap instrumen tersebut, tetapi nilai modusnya menunjukkan angka 4 (cenderung puas).

Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS maka distribusi frekuensi untuk faktor *the possibility of growth* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

DISTRIBUSI FREKUENSI FAKTOR *THE POSSIBILITY OF GROWTH*

No	Pertanyaan	STP		TP		CTP		CP		P		SP	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Program latihan, Seminar	1	1,0	10	10,1	13	13,1	43	43,4	26	26,3	6	6,1
2.	Hasil dari Pelatihan atau Seminar	0	0,0	5	5,1	15	15,2	49	49,5	27	27,3	3	3,0
Total		1	0,5	15	7,5	18	9	92	46,4	53	26,8	9	4,5

Sumber: Data Diolah 2008

Berdasarkan Dari tabel 4.24 di atas, ternyata responden yang menyatakan cenderung puas sebanyak 46,4%, puas terhadap faktor pertumbuhan sebanyak 26,8%, sangat puas 4,5%, yang menyatakan cenderung tidak puas 9% dan selebihnya menyatakan tidak puas 7,5% dan sangat tidak puas 0,5%, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menurut faktor *the possibility of growth* adalah cenderung puas.