

## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA**

#### **A. Penjelasan**

Pada bab terdahulu telah dijelaskan bahwasannya penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang memungkinkan peneliti untuk terjun langsung ke lokasi penelitian guna mengumpulkan seluruh data yang menunjang hasil penelitian ini. Dimana telah dirumuskan pada awal tulisan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai instrument penelitian yaitu angket sebagai data primer, wawancara, serta observasi dan dokumentasi sebagai data skunder.

Angket sebagai data primer yang digunakan peneliti hasil penelitian disebarkan sebanyak 32 eksamplar dengan 16 pertanyaan. Adapun pertanyaan tersebut terbagi dalam 8 butir pertanyaan untuk variabel X (*Hubungan Komunikasi interpersonal*), dan selebihnya sebanyak 8 pertanyaan untuk variabel Y (*Kinerja Karyawan*).

Adapun angket yang disebarkan kepada responden bersifat tertutup, dimana kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu, sehingga responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban yang lain (Rosady Ruslan, 2006:25).

Selanjutnya, data yang telah didapatkan dari penyebaran angket penelitian akan dinilai berdasarkan jawaban yang telah dipilih oleh responden. Karena setiap pertanyaan pada angket tersebut menggunakan 5 pilihan jawaban, maka bobot nilai pada setiap options memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Pilihan jawaban A            Bobot nilai 5
2. Pilihan jawaban B            Bobot nilai 4
3. Pilihan jawaban C            Bobot nilai 3
4. Pilihan jawaban D            Bobot nilai 2
5. Pilihan jawaban E            Bobot nilai 1

Dalam penyajian data, peneliti menggunakan bentuk tabulasi, yaitu proses penyajian data dalam bentuk tabel. Cara ini dilakukan untuk mempermudah penyajian data sehingga data tampak lebih mudah difahami. Kemudian untuk menggali data sekunder sebagai data penunjang dari data primer, maka peneliti akan menggunakan teknik observasi dan teknik dokumentasi. Dengan demikian, diharapkan data yang telah terkumpul baik itu data primer maupun data skunder dapat saling bersinergi membentuk hasil penelitian yang validitasnya tidak diragukan lagi.

## **B. Identitas Responden**

Identitas responden dalam penelitian penulis paparkan dalam penelitian ini terbagi dalam dua bagian diantaranya berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

## 1. Berdasarkan Jenis kelamin

Mengenai identitas responden yang menjadi sampel penelitian pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	37,5%
2	Perempuan	20	62,5%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 32 orang, minoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 20 orang 62,5%, dan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 12 orang 37,5%.

## 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mengenai identitas responden jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, maka penyajian datanya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Tingkat pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SI/S2	17	53,1%
2	D1/D3	9	28,1%
3	SMA	5	15,6%
4	SMP	1	3,1 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 32 orang responden, dalam tingkat pendidikan dari strata satu (SI/S2) berjumlah 17 responden dengan presentase 53,1%, di tingkat D1/D3 dengan jumlah responden terdapat 9 orang responden 28,1%, dan di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) terdapat 5 orang responden dengan presentase 15,6 %, tingkat SMP/ Sederajat terdapat 1 responden dengan presentase 3,1 %.

**Tabel 3.3**  
**Penghasilan Responden**

No	Tingkat penghasilan	Jumlah	Persentase
1	8,5 juta – 10 juta	7	21,9%
2	6 juta – 8,5 juta	15	46,9%
3	4,5 juta – 6 juta	7	21,9%
4	3 juta – 4,5 juta	3	9,4 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 32 orang responden, dalam tingkat penghasilan dari 8,5 juta – 10 juta berjumlah 7 responden dengan presentase 21,9 %, di tingkat 6 juta – 8,5 juta dengan jumlah responden terdapat 15 orang responden 46,9%, di tingkat 4,5 juta – 6 juta terdapat 7 orang responden dengan presentase 21,9%, dan tingkat 3 juta – 4,5 juta terdapat 1 responden dengan presentase 9,4%.

### **C. Hubungan Komunikasi Interpersonal**

#### **1. Kerja sama**

Kerjasama adalah kerjaan yang biasa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih. Wujud dari kerjasama bisa

merupakan kerja kelompok ataupun kerja yang dicakup sekala luas. Dengan menerapkan konsep kerja sama maka akan mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat. Komunikasi interpersonal adalah salah satu bentuk dari kerja sama.

Penelitian ini adalah merupakan salah satu yang harus diperhatikan dan digunakan dalam beraktifitas sehari-hari dalam lingkup kerja untuk memberikan informasi atau suatu pengarahan antar sesama karyawan. Yang perlu diingat adalah, bahwasanya komunikasi merupakan salah satu alat untuk menyatukan dari seluruh karyawan yang berada di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama rata dalam memaksimalkan dari hasil yang dikerjakannya.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan peranan komunikasi interpersonal B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Memberikan masukan sesama karyawan dalam menjalankan tugas**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat sering	0	0%
B	Sering	17	53,1%
C	Cukup sering	4	12,5%
D	Kurang sering	9	28,1%
E	Tidak pernah	2	6,2%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai Memberikan masukan sesama karyawan dalam menjalankan tugas

bahwa terdapat 17 orang responden 53,1% menyatakan sering, 4 orang 12,5% menyatakan cukup sering, 9 orang responden 28,1% menyatakan kurang sering, dan 2 orang responden menjawab tidak pernah 6,2 %.

**Tabel 3.5**  
**Saling membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari**

Option	Kategori	Frekuensi	Persentase
A	Sangat sering	0	0%
B	Sering	1	3,1%
C	Cukup sering	18	56,2%
D	Kurang sering	10	31,2%
E	Tidak pernah	3	9,4%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari uraian tabel diatas mendapat keterangan tanggapan responden mengenai Saling membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari terdapat 1 orang responden 3,1% menyatakan sering, 18 responden 56,2% menyatakan cukup sering, 10 responden menjawab kurang sering dengan presentasi 31,2%, dan tidak pernah 3 responden dengan presentase 9,4%.

**Tabel 3.6**  
**Menyelesaikan tugas pada satu misi, apakah selalu mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim yang lain**

Option	Kategori	Frekuensi	Persentase
A	Sangat sering	1	3,1%
B	Sering	9	28,1%
C	Cukup sering	17	53,1%
D	Kurang sering	0	0 %
E	Tidak pernah	5	15,6%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari uraian tabel diatas mendapat keterangan tanggapan responden mengenai Menyelesaikan tugas pada satu misi, apakah selalu mengerahkan

kemampuan masing-masing anggota tim yang lain terdapat 1 responden dengan presentase 3,1% menyatakan sangat sering, 9 responden dengan jumlah presentase 28,1% menyatakan sering, 17 orang responden dengan presentase 53,1% menyatakan cukup sering, dan tidak pernah 5 orang responden dengan presentase 15,6%.

## **2. Hubungan Harmonis Antara Sesama Karyawan**

Menciptakan suasana yang menyenangkan saat di kantor itu penting. Tujuannya adalah agar bisa bekerja sama dengan baik. Selain itu, hubungan antara rekan kerja kantor juga harus dilakukan dengan baik agar suasana di kantor aman dan nyaman. Hubungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakharmonisan, ketidaksepakatan, dan masalah lainnya.

Tolak ukur dalam penelitian ini adalah keharmonisan yang dilakukan oleh karyawan B2KSDA (Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam) Riau dalam rangka memberikan pelayanan atau informasi antar sesama karyawan dengan mengutamakan kepuasan dan kenyamanan dalam kerja. Peranan tersebut diantaranya meliputi memotivasi suatu kegiatan, dan memperhatikan tingkat hasil kerja yang di tanggung jawabkan, termasuk didalamnya memberikan informasi dan penerangan tentang apa yang telah diupayakan oleh pihak pimpinan B2KSDA. Selain itu, komunikasi juga berkenan untuk menciptakan hubungan yang memuaskan antara sesama karyawan dan pihak lain yang bersangkutan.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan harmonis B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.7**

**Jika salah satu di antara karyawan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan, apakah Bapak/Ibu selalu menawarkan tenaganya untuk member bantuan.**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat sering	2	6,2 %
B	Sering	5	15,6%
C	Cukup sering	5	15,6%
D	Kurang sering	1	3,1%
E	Tidak pernah	19	59,4%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari uraian tabel diatas mendapat keterangan tanggapan responden mengenai,jika salah satu di antara karyawan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan, apakah Bapak/Ibu selalu menawarkan tenaganya untuk member bantuan terdapat 2 responden dengan presentase 6,2% menyatakan sangat sering, 5 responden dengan jumlah presentase15,6% menyatakan sering, dari 5 responden menyatakan cukup sering dengan presentase 15,6 %, 1 orang responden menyatakan kurang sering dengan presentase 3,1 %, dan 19 orang responden menyatakan tidak pernah dengan presentase 59,4 %.

**Tabel 3.8**

**Di lingkungan kerja tidak bertegur sapa dalam menyelesaikan tugas**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Tidak pernah	3	9,4%
B	Kurang sering	1	3,1%
C	Cukup sering	5	15,6%
D	Sering	16	50%
E	Sangat sering	7	21,9%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari uraian tabel diatas mendapat keterangan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja tidak bertegur sapa dalam menyelesaikan tugas terdapat 3 orang responden dengan presentase 9,4 %, menyatakan tidak pernah, 1 dari responden menyatakan kurang sering dengan presentase 3,1%, 5 responden dengan jumlah presentase 15,6% menyatakan cukup sering, 16 orang responden dengan presentase 50% menyatakan sering, dan 7 dari responden menyatakan sangat sering dengan presentase 21,9%.

### 3. Mengubah Prilaku Yang Positif

Prilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebijakan karena nilai yang di yakini. Prilaku adalah sesuatu kegiatan atau aktivitas organisme atau mahluk hidup yang bersangkutan.

Prilaku manusia adalah keadaan yang seimbang antara kekuatan pendorong dan kekuatan penahan prilaku ini dapat berubah apabila terjadi ketidakseimbangan antar kedua kekuatan tersebut dalam diri seseorang.

Untuk mengetahui bagaimana perubahan prilaku yang positif karyawan B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Pekerjaan tepat waktu meningkatkan kecerdasan kinerja karyawan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat meningkat	1	3,1%
B	Meningkat	14	43,8%
C	Cukup meningkat	17	53,1%

D	Kurang meningkat	0	0 %
E	Tidak meningkat	0	0 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan tepat waktu meningkatkan kecerdasan kinerja karyawan terdapat 1 orang responden dengan presentase 3,1% menyatakan sangat meningkat, 14 orang responden dengan presentase 43,8% menyatakan meningkat, dan 17 orang responden dengan presentase 53,1% menyatakan cukup meningkat.

**Tabel 3.10**  
**Pegawai yang memiliki pengalaman dan ilmu pendidikan tinggi dapat meningkatkan kontribusi positif terhadap kinerja**

Option	Kategori	Frekuensi	Persentase
A	Sangat meningkat	5	15,6%
B	Meningkat	15	46,9%
C	Cukup meningkat	6	18,8%
D	Kurang meningkat	6	18,8%
E	Tidak meningkat	0	0 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai Pegawai yang memiliki pengalaman dan ilmu pendidikan tinggi dapat meningkatkan kontribusi positif terhadap kinerja bahwa terdapat 5 orang responden dengan presentase 15,6% menyatakan sangat meningkat, 15 dari responden dengan presentase 46,9% menyatakan meningkat, 6 orang dengan presentase 18,8% menyatakan kurang meningkat, dan 6 dari responden presentase 18,8 % cukup meningkat.

**Tabel 3.11**  
**Komunikasi dua arah suatu factor dalam meningkatkan kinerja**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat meningkat	2	6,2 %
B	Meningkat	10	31,2%
C	Cukup meningkat	16	50 %
D	Kurang meningkat	0	0 %
E	Tidak meningkat	4	12,5%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Komunikasi dua arah suatu factor dalam meningkatkan kinerja dimana 2 orang menyatakan sangat meningkat dengan persentase sebesar 6,2%, sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 31,1% menyatakan meningkat, 16 dari responden dengan presentase 50% menyatakan cukup meningkat, dan 4 responden dengan presentase 12,5% menyatakan tidak meningkat.

#### **D. Kinerja Karyawan**

##### **1. Meningkatkan Produktifitas Kerja**

Produktifitas kerja bisa kita lihat dari hasil kerja karyawan atau hasil prestasi upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, sebagai hasil kerja yang telah di capai sesorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja. Ada pun indikator prestasi, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Untuk mengetahui bagaimana produktifitas kerja karyawan B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.12**  
**Melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar kode etik yang di tentukan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Tidak sesuai	3	9,4 %
B	Kurang sesuai	14	43,8%
C	Cukup sesuai	12	37,5%
D	Sesuai	0	0 %
E	Sangat sesuai	3	9,4%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan mengenai melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar kode etik yang di tentukan terdapat 3 responden dengan presentase sebesar 9,4% menyatakan tidak sesuai, dan 14 responden dengan jumlah responden sebesar 43,8% menyatakan kurang sesuai, 12 responden dengan presentase 37,5% menyatakan cukup sesuai, dan 3 responden dengan presentase 9,4% menyatakan sangat sesuai.

**Tabel 3.13**  
**Menerapkan kode etik peraturan kerja, apakah dapat meningkatkan kedisiplinan kinerja kedepan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat meningkat	5	15,6 %
B	Meningkat	3	9,4 %
C	Cukup meningkat	15	46,9 %
D	Kurang meningkat	9	28,1%
E	Tidak meningkat	0	0 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai menerapkan kode etik peraturan kerja, apakah dapat meningkatkan kedisiplinan kinerja kedepan, terdapat 5 responden dengan presentase 15,6% menyatakan sangat meningkat, dan 3 responden dengan jumlah presentase 9,4% menyatakan meningkat, dari 15

responden selanjutnya dengan presentase 46,9% menyatakan cukup meningkat, dan 9 responden dengan presentase 28,1% menyatakan kurang meningkat.

**Tabel 3.14**  
**Menerapkan kode etik peraturan kerja, apakah dapat meningkatkan standar hasil kerja yang maksimal**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat meningkat	6	18,8 %
B	Meningkat	11	34,4%
C	Cukup meningkat	11	34,4%
D	Kurang meningkat	2	6,2%
E	Tidak meningkat	2	6,2%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenaiMenerapkan kode etik peraturan kerja, apakah dapat meningkatkan standar hasil kerja yang maksimal,terdapat 6responden dengan presentase 18,8% menyatakan sangat meningkat, dan 11responden dengan jumlah presentase34,4% menyatakanmeningkat, dari 11responden selanjutnya dengan presentase 34,4% menyatakan cukup meningkat, dan 2 responden dengan presentase 6,2% menyatakan kurang meningkat, 2 responden lainnya dengan presentas 6,2% menyatakan tidak meningkat.

## **2. Motivasi**

Motivasi merupakan semangat dalam kerja untuk menghasilkan target kerja yang akan di capai. Sebagian orang memandangminat atau perhatian terhadap pekerjaan akan berpengaruhterhadap moral kerja, bila mana seseorang minat dan perhatian dalam pekrjaan sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka akan memiliki moral kerja yang tinggi, dan ada juga sebagian orang bekerja karena adanya suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan masa depan.

Jadi untuk mengetahui bagaimana motivasi dalam kerja karyawan B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.15**  
**Membuat target ukuran penyelesaian kerja dalam setiap hari, minggu, bulan atau tahun**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat sering	2	6,2%
B	Sering	15	46,9%
C	Cukup sering	15	46,9%
D	Kurang sering	0	0 %
E	Tidak pernah	0	0%
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernah membuat target ukuran penyelesaian kerja dalam setiap hari, minggu, bulan atau tahun bahwa 2 orang menyatakan sangat sering dengan persentase sebesar 6,2%, dan 15 orang dengan persentase sebesar 46,9% menyatakan sering, dan dari 15 responden menyatakan cukup sering dengan persentase 46,9%.

**Tabel, 3.16**  
**Melaksanakan tugas kerja yang diberikan dari atasan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat meyakinkan	0	0 %
B	Meyakinkan	21	65,6 %
C	Cukup meyakinkan	9	28,1 %
D	Kurang meyakinkan	0	0%
E	Tidak meningkat	2	6,2 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas maka kita dapat memperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas kerja yang diberikan dari atasan terdapat 21 dari responden dengan persentase sebesar 65,6% menyatakan meyakinkan kerja yang sudah di berikan, 9 orang responden dengan persentase sebesar 28,1% menyatakan cukup meyakinkan, dan 2 dari responden menyatakan tidak meyakinkan dengan presentase 6,2%.

### 3. Tanggung Jawab Terhadap Kerjaan

Kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk menuju keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan tanggung jawab dari individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerjaan saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Untuk mengetahui bagaimana karyawan dalam bertanggung jawab dalam pekerjaan yang ada di Kantor B2KSDA Riau, maka kita dapat berpedoman pada tabel penyajian data yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel pertanyaan seperti yang dijabarkan berikut ini:

**Tabel 3.17**  
**Menghargai waktu yang di berikan**

Option	Kategori	Frekuensi	Persentase
A	Sangat menghargai	1	3,1 %
B	Menghargai	19	59,4%
C	Cukup menghargai	9	28,1%
D	Kurang menghargai	0	0%
E	Tidak menghargai	3	9,4%
Jumlah		32	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai menghargai waktu yang di berikan dalam kerja terdapat 1 responden dengan presentase 3,1% menyatakan sangat menghargai, dan 19 dari responden dengan jumlah presentase 59,4% menyatakan menghargai, 9 responden dengan presentase 28,1% menyatakan cukup menghargai, dan ada 3 responden dengan presentase 9,4% menyatakan tidak menghargai.

**Tabel 3.18**  
**Tanggapan responden pekerjaan tidak siap pada waktu yang ditentukan oleh atasan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Tidak senang	1	3,1%
B	Kurang senang	14	43,8%
C	Cukup senang	13	40,6%
D	Senang	4	12,5%
E	Sangat senang	0	0 %
Jumlah		32	100%

Berdasarkan tabel di atas maka kita dapat memperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan tidak siap pada waktu yang ditentukan oleh atasanada 1 responden dengan persentase sebesar 3,1% menyatakan tidak senang, 14 responden dengan persentase sebesar 43,8 % menyatakan kurang senang, dan 13 responden dengan presentase 40,6 % menyatakan cukup senang, 4 responden jumlah presentase 12,5% menyatakan sangat senang.

**Tabel 3.19**  
**Tanggapan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan**

<b>Option</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
A	Sangat senang	5	15,6%
B	Senang	14	43,8%
C	Cukup senang	9	28,1%
D	Kurang senang	1	3,1 %
E	Tidak senang	3	9,4 %
Jumlah		32	100%

*Sumber: Angket Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas maka kita dapat memperoleh keterangan bahwa tanggapan responden mengenai terhadap pekerjaan yang diberikan ada 5 orang responden dengan persentase sebesar 15,6% menyatakan sangat senang, 14 orang responden dengan persentase sebesar 43,8% menyatakan senang, dan 9 responden dengan persentase 28,1 % menyatakan cukup senang, 1 responden dengan persentase 3,1% menyatakan kurang senang, dan menyatakan tidak senang ada 3 dari responden dengan jumlah persentase 9,4%.