

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI TIPE  
KEPRIBADIAN A DAN B PADA KARYAWAN MARKETING  
PT. BANK BTPN LUBUK PAKAM DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**MUHAMMAD FARHAN**

**19.860.0129**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI TIPE  
KEPRIBADIAN A DAN B PADA KARYAWAN MARKETING  
PT. BANK BTPN LUBUK PAKAM DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**MUHAMMAD FARHAN**

**19.860.0129**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang

**Nama** : Muhammad Farhan

**NPM** : 19.860.0129

**Fakultas** : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



**Anna Wati Dewi Purba, S.Psi., M.Si**  
Pembimbing



**Arifuddin, Ph.D**



**Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

**Tanggal Lulus : 3 Oktober 2023**

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 3 Oktober 2023



Muhammad Farhan  
19.860.00129

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farhan  
NPM : 198600129  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Fee Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 3 Oktober 2023  
Yang Menyatakan

  
Muhammad Farhan  
19.860.0129

## ABSTRAK

### Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang

OLEH:

Muhammad Farhan

19.860.0129

Pengembangan yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan marketing. Adanya motivasi maka karyawan marketing mampu mencapai target di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada karyawan marketing. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala motivasi kerja dengan pengumpulan data yang menggunakan skala likert, dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Independent Sample T-test*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara tipe kepribadian A dan B karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. Hasil ini dengan  $p < 0,001$ , yang artinya ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja karyawan marketing pada tipe kepribadian B tinggi, sebab mean hipotiknya 145 lebih kecil dari pada mean empirik 150,038 dimana selisihnya melebihi nilai SD 22,179 dan pada karyawan marketing berkepribadian A berada pada kategori rendah, sebab mean hipotetikanya 145 lebih besar dari mean empirik 133,958 dimana selisihnya lebih dari nilai SD 34,572. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, tipe kepribadian A dan B, karyawan marketing.

## ABSTRACT

### *The Differences Of Work Motivation in Terms From The Types Personality A and B Of Marketing Employee in PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang*

By :

**Muhammad Farhan**

**19.860.0129**

*The development provided by the company will influence the work motivation of marketing employees. With motivation, marketing employees are able to achieve targets within the company. This research aims to see the differences in work motivation in terms of personality types A and B in marketing employees. The scale used in this research is a work motivation scale with data collection using a Likert scale, where the subjects in this research were 100 marketing employees of PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. The data analysis method used in this research is the Independent Sample T-test technique, so the following results can be obtained: There are differences in work motivation between personality types A and B of PT marketing employees. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. This result is  $p < 0.001$ , which means there is a difference in work motivation in terms of personality types A and B, so it can be stated that the work motivation of marketing employees in personality type B is high, because the hypothetical mean of 145 is smaller than the empirical mean of 150.038 where the difference exceeds the value SD is 22.179 and marketing employees with personality A are in the low category, because the hypothetical mean of 145 is greater than the empirical mean of 133.958, where the difference is more than the SD value of 34.572. From the results of this research, the proposed hypothesis is declared accepted.*

**Keywords:** *work motivation, personality types A and B, marketing employees.*

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kota Medan Pada tanggal 5 Juli 2000 dari Ayah Muhammad Anton dan Ibu Febrisia L. Tobing. Penulis merupakan putra pertama dari 2 (dua) bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD PAB 6 Medan pada tahun 2006 dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Panca Budi Medan pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 4 Medan mengambil jurusan IPA pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, pada bulan Agustus tahun 2019 peneliti mendaftar ke perguruan tinggi swasta dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul penyusunan skripsi ini adalah Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang.

Terimakasih peneliti ucapkan kepada Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini. Disamping itu penghargaan peneliti sampaikan kepada Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing dalam Seminar peneliti dan terimakasih juga kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam seminar peneliti. Ungkapan terimakasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, teman, dan berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Hormat Saya

Muhammad Farhan  
19.860.0129

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Karyawan.....	9
2.1.2 Karyawan Marketing.....	9
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.2.2 Tahapan Motivasi.....	11
2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.2.5 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	15
2.2.6 Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	17
2.3 Kepribadian.....	18
2.3.1 Pengertian Kepribadian.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian.....	19
2.3.3 Tipe Kepribadian.....	21
1. Tipe Kepribadian A.....	21
2. Tipe Kepribadian B.....	24

2.4 Kerangka Konseptual.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat Penelitian .....	28
3.3 Metodologi Penelitian.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.5 Prosedur Kerja .....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7 Metode Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Hasil Analisis Data .....	33
4.2 Pembahasan .....	40
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>44</b>
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	34
Tabel 4.2 Skala Tipe Kepribadian Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	35
Tabel 4.4 Uji Homogenitas.....	36
Tabel 4.5 Uji Hipotesis.....	37
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	38



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Kurva Normal Motivasi Kerja Pada Tipe Kepribadian A.....	38
Gambar 4.2 Kurva Normal Motivasi Kerja Pada Tipe Kepribadian B.....	39
Gambar 4.3 Perbedaan Motivasi Kerja Pada Tipe Kepribadian A dan B.....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Motivasi Kerja.....	49
Lampiran B Skala Tipe Kepribadian Berdasarkan Screening.....	55
Lampiran C Data Penelitian Sebelum Uji Coba ( <i>try out</i> terpakai).....	58
Lampiran D Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
Lampiran E Data Penelitian Setelah Uji Coba ( <i>try out</i> terpakai).....	71
Lampiran F Uji Asumsi Normalitas dan Homogenitas.....	78
Lampiran G Surat Penelitian.....	79



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada era perkembangan bisnis saat ini yang sangat pesat sehingga akan muncul tingkat persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan lain. Hal ini menyebabkan perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Untuk itu, maka sangat dibutuhkan adanya penerapan motivasi kerja bagi karyawan terutama karyawan marketing.

Karyawan marketing merupakan salah satu sumber daya manusia yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, meskipun perusahaan memiliki dana yang besar dan teknologi yang memadai, tanpa adanya karyawan marketing maka perusahaan tidak dapat berjalan sesuai fungsi yang semestinya, hal tersebut dikarenakan karyawan marketing sebagai aset yang berharga bagi perusahaan yang memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan.

Kerja keras karyawan marketing pada PT. Bank BTPN dapat terwujud berkat adanya motivasi kerja karyawan serta dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seorang karyawan yang didalam dirinya terdapat

motivasi kerja harusnya memiliki sekumpulan kekuatan internal dan eksternal dari dalam diri yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih melakukan tindakan dan terlibat dalam perilaku didalam perusahaan Newstorm (dalam Ambarita, dkk 2014).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan jika menginginkan setiap karyawan yang dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi merupakan suatu bentuk kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Purwanto (dalam Lestari, 2020).

Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan marketing maka dapat memberikan pengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan akan memiliki tindakan serta keterlibatan yang didasari oleh keinginan dan kebutuhan serta memperoleh tujuan yang ingin dicapai.

Pada hakikatnya motivasi kerja merupakan hal yang menggerakkan serta mengarahkan karyawan marketing dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya sikap disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Adapun aspek karyawan yang memiliki motivasi kerja terhadap perusahaan diantaranya, berasal dari dalam atau luar diri individu, dapat menimbulkan perilaku dan tindakan ingin bekerja, serta dapat menentukan bentuk, tujuan intensitas dan seberapa lama perilaku bekerja Umam (dalam Zamzam, 2015).

Namun terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan marketing, diantaranya karakteristik individu yang mencakup

kepribadian individu itu sendiri, Menurut Chung dan Megginson (dalam Ambarita, dkk 2014) menjelaskan bahwa, faktor motivasi melibatkan faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi : kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), serta kemampuan (*abilities*).

Hal tersebut tidak terlepas dari peran kepribadian yang dimiliki oleh individu itu sendiri yang menyebabkan adanya kepercayaan diri pada karyawan untuk dapat memiliki motivasi dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang bahwa karyawan marketing yang memiliki tipe kepribadian A merasa bahwa bagian marketing merupakan pekerjaan yang membosankan dan penuh mengeluarkan tenaga untuk selalu mencari nasabah bahkan karyawan marketing yang memiliki tipe kepribadian A sering menunda pekerjaannya apabila tidak ada atasan yang mengawasi. Sedangkan pada karyawan marketing yang memiliki tipe kepribadian B justru merasa menyenangkan pekerjaan bagian marketing sehingga mereka sangat termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target.

Berdasarkan pernyataan di atas terlihat bahwa karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang memiliki motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan kepribadian karyawan masing-masing yang dengan menunjukkan bahwa karyawan marketing dengan tipe kepribadian A justru memiliki intensitas stress yang tinggi atau mudah bosan dan tidak memperhatikan hasil kerja dalam mencapai target dibandingkan dengan karyawan marketing dengan tipe kepribadian B yang cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat dalam mencapai target serta merupakan individu yang pekerja keras.

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepribadian individu. Kepribadian merupakan keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, secara sadar ataupun tidak sadar. Kepribadian dapat mempengaruhi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik Situmorang (2022).

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Ivancevich, dkk 2007) kepribadian terbagi menjadi dua tipe yaitu tipe kepribadian A merupakan suatu bentuk tindakan emosi yang dapat dilihat pada setiap orang yang terlibat secara langsung dalam suatu perjuangan yang terus-menerus dan tidak berhenti hingga mencapai tujuan yang lebih dan lebih lagi dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, dan jika dibutuhkan untuk melawan usaha yang melampaui hal atau orang lain.

Tipe kepribadian A bekerja pada intensitas sedang sampai intensitas stress yang tinggi. Kepribadian ini biasanya akan menghasilkan beberapa pola perilaku yang sedikit spesifik. Misalnya saja seperti, seseorang dengan tipe kepribadian A merupakan seseorang yang dapat bekerja dengan cepat karena mereka lebih mengutamakan kuantitas dibandingkan kualitas.

Sedangkan tipe kepribadian B adalah individu yang cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat dengan mencapai tujuan dan bekerja keras, akan tetapi memiliki rasa percaya diri yang dapat memungkinkannya untuk bekerja dengan intensitas kecepatan yang normal dan tidak tergesa-gesa mengejar waktu. Kepribadian tipe B cenderung lebih memperhatikan kualitas dibandingkan kuantitas, tidak bekerja secara terburu-buru dan lebih dapat menikmati pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi kerja karyawan diharapkan semua pekerjaan dalam mencapai target berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tingginya motivasi kerja pada diri karyawan akan mewujudkan intensitas kerja yang tinggi. Semakin tinggi intensitas motivasi kerja pada diri karyawan maka akan semakin memuaskan pula hasil kerja karyawan serta akan mempengaruhi lebih cepat tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Akan tetapi apabila semakin rendah motivasi kerja pada diri karyawan maka akan berpengaruh pula pada rendahnya hasil kerja dari karyawan dan dapat menjadi penghambat bagi kemajuan perusahaan.

PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Bank BTPN atau Bank Tabungan Pensiunan Nasional merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1958 di Bandung dan bergerak di bidang perbankan. Saat itu, BTPN diberi nama Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) dengan status usaha simpan pinjam bagi anggotanya. Tujuan didirikannya BAPEMIL yakni meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) maupun Pegawai Sipil. Namun pada tahun 1986, BAPEMIL berganti nama menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) dan sampai saat ini BTPN merupakan Bank Milik Swasta Nasional. Saat ini pada tahun 2023 Bank BTPN dipimpin oleh Bapak Henoeh Munandar. Bank BTPN ini memiliki tujuh macam posisi dan tugas yang terdiri dari Marketing, Analisis Kredit, *Executive*, *Customer Service/Teller*, *Funding Officer*, dan *Collector*.

Bank BTPN memiliki komitmen untuk mengembangkan dan memberdayakan mass market di Indonesia. Program pemberdayaan mass market yang berkelanjutan serta menjadi bagian terintegrasi dari aktivitas bisnis BTPN, yaitu program Daya yang diluncurkan pada tahun 2011. Program Daya juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Sinaya, Bisnis Pendanaan yang muncul

di tahun yang sama.

Sejalan dengan itu, bagian yang menentukan perkembangan suatu perusahaan, termasuk bank BTPN adalah karyawan marketing. Dengan semakin tingginya persaingan antar perusahaan, karyawan marketing merupakan ujung tombak untuk menjadi yang terdepan dengan meningkatkan pemasaran semaksimal mungkin yang mencapai target ratusan atau bahkan miliaran pada setiap bulannya.

Oleh karena itu karyawan marketing dibebani dengan target yang cukup tinggi pada setiap bulannya agar target pemasaran perbulannya akan terpenuhi. Adapun job desk bank BTPN sales dan marketing *officer pension business* yaitu melaksanakan aktivitas pemasaran nasabah pensiun, pra pensiun dan karyawan aktif sesuai *sales process* yang ditetapkan serta *supervisory* dari *sales manager* seperti: *sales call*, *canvassing*, sosialisasi, *customer gathering*, *sales visit* dan lain-lain untuk mencapai target finansial.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot Setyono Wahyu (2008) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tipe kepribadian A memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki tipe kepribadian B. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan dengan tipe kepribadian A dan karyawan dengan tipe kepribadian B pada karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhsin (2016) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, Artinya tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa tipe kepribadian seseorang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau

Dari Tipe Kepribadian A dan B pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan jika menginginkan setiap karyawan yang dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian target perusahaan misalnya memasarkan produk perbankan yang baik dan benar agar calon nasabah tertarik, memaintain dan mempertahankan nasabah dan sebagainya. Terjadinya motivasi kerja yang buruk akan menghambat target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan marketing tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dalam mencapai target.

Kemudian faktor dari motivasi kerja itu sendiri salah satunya adalah kepribadian. Atas dasar observasi dan wawancara yang telah peneliti laksanakan, terdapat adanya fenomena menurunnya motivasi kerja pada karyawan marketing. sehingga hal ini menyebabkan menurunnya pencapaian target pada PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang.

Dampak dari motivasi kerja ini menyebabkan ketidakstabilan pencapaian target perusahaan pada karyawan marketing. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B pada Karyawan PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang.

## 1.4 Hipotesis

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan motivasi kerja ditinjau dari tipe kepribadian dengan asumsi tipe kepribadian B lebih memiliki motivasi yang tinggi dibandingkan tipe kepribadian A.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi Dapat memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja. Serta untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lainnya yang sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti perusahaan, dan tentunya karyawan marketing tentang perbedaan motivasi kerja yang ditinjau dari tipe kepribadian A dan B

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Karyawan**

Menurut Mallu (dalam Wijoyo, 2021) mendefinisikan karyawan sebagai individu yang bekerja dibawah perintah dari seorang atasan dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Menurut Hasibuan (dalam Muhdar, 2021) menjelaskan karyawan sebagai seorang penjual jasa dalam bentuk pemikiran dan tenaga untuk mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Kurniawaty (2022) mendefinisikan bahwa karyawan merupakan sebuah bentuk aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan keberadaan karyawan dinilai sangat penting dalam kelancaran aktivitas suatu perusahaan.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan aset yang penting bagi kemajuan dan pergerakan perusahaan, karyawan juga merupakan individu yang menjual tenaga, waktu dan pemikirannya demi keterlibatan serta kompensasi yang telah disepakati oleh perusahaan guna tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan.

##### **2.1.2 Karyawan Marketing**

Menurut Gummesson (dalam Astuti, dkk 2021) mendefinisikan karyawan marketing sebagai pihak yang terlibat secara langsung dengan pelanggan dalam melaksanakan penjualan, promosi dan periklanan barang atau jasa serta melayani

pelanggan dengan baik untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan marketing memiliki tugas yang penting bagi keberlangsungan perusahaan dan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan strategi-strategi yang digunakan, serta meningkatkan tata usaha pemasaran, penjualan dan advertensi sesuai dengan mekanismen yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Alma (dalam Pertiwi, 2021) mendefinisikan karyawan marketing sebagai individu yang menawarkan dan megupayakan jasa atau produk yang disediakan perusahaan kepada pelanggan secara langsung untuk meningkatkan minat bagi pelanggan.

Karyawan marketing memiliki tugas seperti mengupayakan promosi penjualan, menarik minat pelanggan, menjaga hubungan baik dengan pelanggan, mendorong penjualan produk dan jasa guna mencapai target yang dibutuhkan oleh perusahaan,

Menurut PT. Bank BTPN mendefinisikan karyawan marketing sebagai individu yang melaksanakan aktivitas pemasaran kepada pelanggan untuk mencapai target finansial sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan marketing memiliki tugas yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan seperti menyusun perencanaan pemasaran dan kunjungan pada konsumen, melakukan pemasaran dan penjualan jasa dengan target yang telah ditetapkan, serta membina hubungan baik dengan konsumen demi menjaga kepercayaan konsumen terhadap penggunaan jasa yang disediakan oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan marketing adalah pihak karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam perkembangan

perusahaan, karyawan marketing melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menentukan strategi pemasaran dan penjualan sesuai dengan target yang akan dicapai oleh perusahaan.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Sardiman (dalam Octavia, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan dorongan didalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya rasa keinginan dan tersalurkan sebagai reaksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Brown (dalam Duha, 2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan bentuk pemikiran yang berfungsi sebagai dorongan yang terdiri dari emosi dan kebutuhan.

Kemudian menurut Purwanto (dalam Lestari, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang bersifat eksternal dan internal bagi seseorang yang menyebabkan timbulnya perilaku dan tindakan dari seseorang untuk melakukan kegiatan dan bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.

### **2.2.2 Tahapan Motivasi**

Menurut Irwanto (dalam Ferdiansyah, dkk 2021) terdapat beberapa tahapan motivasi pada diri seseorang seperti :

- a. Timbulnya perilaku terhadap bermacam respon

- b. Memiliki daya dan efisiensi.
- c. Perilaku dapat diarahkan pada tujuan.
- d. Daya perilaku yang kuat.

Menurut Hidayat (dalam Yani, 2021) menyatakan terdapat lima tahapan motivasi yang mengarahkan seseorang dalam tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Berorientasi terhadap kepuasan didalam diri.
- b. Tekun, rajin, bekerja keras dan disiplin.
- c. Tidak bergantung pada orang lain.
- d. Memiliki kepribadian positif, jujur dan sportif.
- e. Bersifat konsisten.

Menurut Winardi (dalam Sahir, dkk 2022) terdapat tiga tahapan motivasi yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Timbulnya keinginan.
- b. Didasari oleh adanya kebutuhan.
- c. Adanya rasa aman.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tahapan motivasi dapat timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan terhadap tindakan dan perilaku yang didasari oleh kepribadian dan keterlibatan seseorang dalam melakukan sesuatu.

### 2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2007) motivasi kerja merupakan sebuah proses yang memunculkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha secara terus-menerus (*persistence*) seseorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Newstorm (dalam Ambarita, dkk 2014) motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih melakukan tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

Menurut Hasibuan (dalam Wartini, 2022) motivasi kerja merupakan suatu pemberi daya penggerak yang menciptakan keinginan seseorang untuk bekerja, agar dapat bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang memberikan seorang karyawan dorongan untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan terintegrasi, serta mengerahkan segala daya dan upayanya guna mencapai tujuan dalam bekerja dan sebagai bentuk dari dorongan internal maupun eksternal yang membuat seorang karyawan dapat terpengaruh untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Chung dan Megginson (dalam Ambarita, dkk 2014) menjelaskan bahwa, faktor motivasi melibatkan faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi, yaitu :

Faktor-faktor internal yang meliputi :

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).
- b. Tujuan-tujuan (*goals*).
- c. Sikap (*attitude*).
- d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*).

Faktor-faktor eksternal yang meliputi :

- a. Pembayaran atau gaji (*pay*).
- b. Keamanan pekerjaan (*job security*).
- c. Sesama pekerja (*co-workers*).
- d. Pengawasan (*supervisor*).
- e. Pujian (*praise*).
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedangkan menurut Johanes Papu (dalam Ambarita, dkk 2014) mengemukakan bahwa, ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Tujuan, visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja.
- b. Tantangan.
- c. Keakraban terhadap rekan kerja.
- d. Tanggung jawab.
- e. Kesempatan untuk maju dan berkembang.
- f. Kepemimpinan.

Kemudian menurut Sutrisno (dalam Ajabar, 2020) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dibedakan menjadi dua faktor, yaitu :

Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

- e. Keinginan untuk berkuasa.

#### Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervise yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat timbul dikarenakan adanya faktor internal yang berasal dari dalam diri individu berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman dan pengetahuan. Serta ada juga faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja individu yang berasal dari luar diri individu seperti gaya kepemimpinan seorang atasan, bimbingan seseorang dan perkembangan situasi. Dan setiap faktor tersebut memiliki peranan penting dalam memberikan dorongan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

#### 2.2.5 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Umam (dalam Zamzam, 2015) motivasi merupakan sekumpulan pendorong yang memiliki aspek seperti :

- a. Berasal dari dalam atau luar diri individu.
- b. Dapat menimbulkan perilaku dan tindakan ingin bekerja.
- c. Dapat menentukan bentuk, tujuan intensitas dan seberapa lama perilaku bekerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Simarmata, dkk 2021) menyatakan bahwa aspek motivasi kerja terdiri atas :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- b. Melakukan suatu tindakan demi mencapai kesuksesan.
- c. Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- d. Memiliki keinginan menjadi dapat dikenal dalam menguasai bidang tertentu.
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- f. Mengerjakan segala sesuatu dengan sangat berarti.
- g. Dapat melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pihak atau individu lain.

Menurut Sardiman (dalam Wurjanti, dkk 2022) motivasi mempunyai aspek sebagai berikut ;

- a. Tekun dalam menghadapi tugas.
- b. Tanggap dalam menghadapi kesulitan.
- c. Menunjukkan minat dalam menghadapi tantangan.
- d. Senang bekerja sendiri dan secara bersama.
- e. Dapat mempertahankan tanggapannya.
- f. Senang dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja dapat timbul karena adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap

tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, keinginan, kebutuhan dan rasa aman.

Hal tersebut sangat mempengaruhi timbulnya motivasi kerja pada diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat terlibat dalam kegiatan berorganisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

### 2.2.6 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Ada beberapa ciri yang mempengaruhi motivasi kerja individu.

Menurut Sardiman (dalam Supiani, 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa ciri motivasi kerja yang terdiri dari berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas.
- b. Ulet menghadapi masalah.
- c. Memiliki minat terhadap masalah.
- d. Senang bekerja sendiri.
- e. Cepat bosan pada tugas yang rutin.
- f. Dapat mempertahankan pendapat.
- g. Tidak putus asa.
- h. Senang menghadapi masalah.

Menurut Steers (dalam Joharis, 2021) menyatakan bahwa ada tiga ciri motivasi yang dapat diidentifikasi, diantaranya :

- a. Kekuatan atau energi.
- b. Orientasi tujuan yang kuat (*strong objective*).
- c. Dapat mempertahankan semangat kerja.

Menurut Munandar (dalam Sahir, dkk 2022) menjelaskan tentang ciri-ciri motivasi kerja, yaitu :

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan.
- b. Kreatif.
- c. Kepercayaan diri.
- d. Gigih.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan ciri-ciri diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong individu untuk berbuat, bertindak dan dapat berperilaku dengan sebaik-baiknya mengerahkan segala kemampuan, keahlian, daya dan upaya untuk dapat mencapai tujuan.

## **2.3 Kepribadian**

### **2.3.1 Pengertian Kepribadian**

Menurut Alwisol (2018) kepribadian merupakan bagian dari jiwa yang membangun keberadaan manusia menjadi satu kesatuan, tidak terpecah-pecah dalam fungsi-fungsi dan memahami diri seutuhnya.

Menurut Situmorang (2022) kepribadian adalah keseluruhan pikiran , perasaan dan tingkah laku, secara sadar ataupun tidak sadar. Kepribadian dapat mempengaruhi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik.

Menurut Hueken (dalam Handayani, dkk 2022) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan pola menyeluruh antara semua kemampuan, perbuatan, serta kebiasaan seseorang baik secara jasmani maupun rohani, lalu emosional

maupun secara sosial. Semua ini telah ditata dalam cara yang khas dibawah bermacam pengaruh dari luar. Pola ini terwujud dalam bentuk tingkah laku dan usaha seseorang menjadi manusia sebagaimana yang telah dikehendaki.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian merupakan kesatuan yang kompleks yang terdiri dari aspek psikis seperti intelegensi, sifat, sikap, minat dan cita-cita. Sedangkan aspek fisik seperti bentuk tubuh dan kesehatan jasmani. Penggabungan dari kedua aspek tersebut saling berhubungan dengan lingkungan yang mengalami perubahan secara terus-menerus sehingga terwujudlah pola tingkah laku yang khas dan unik. Kepribadian juga bersifat dinamis, yang dapat diartikan selalu mengalami perubahan, akan tetapi didalam perubahan tersebut masih terdapat pola-pola yang bersifat tetap.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian**

Menurut Waluya (2007) Kepribadian terbentuk, berkembang dan dapat berubah seiring dengan proses sosialisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

#### **a. Faktor Biologis**

Faktor biologis yang paling mempengaruhi dalam pembentukan kepribadian yaitu jika terdapat karakteristik fisik unik yang dimiliki oleh seseorang.

#### **b. Faktor Geografis**

Faktor lingkungan menjadi sangat dominan dalam mempengaruhi kepribadian seseorang, keadaan lingkungan fisik atau lingkungan sosial tertentu sangat mempengaruhi seorang individu karena pada dasarnya manusia harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.

c. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepribadian individu karena kebudayaan dapat menjadi pedoman hidup dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan individu.

d. Faktor Pengalaman

Pengalaman akan mempengaruhi kepribadian seorang individu, kepribadian yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu lain disebabkan pengalaman yang dialami setiap orang unik dan tidak ada seorang pun yang dapat mengalami serangkaian pengalaman yang sama persis.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Batilmurik, 2021) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang paling mempengaruhi terhadap kepribadian, yaitu :

a. Keturunan

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda karena memiliki latar belakang yang berbeda, misalnya seperti keturunan, Ada beberapa dimensi utama keturunan yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang seperti usia, jenis kelamin, etnis, fisik, ras dan orientasi seksual.

b. Budaya (kultur)

Budaya merupakan bentuk dari nilai-nilai, norma-norma, keyakinan dan kebiasaan yang mengatur perilaku antara seseorang dengan sekelompok orang untuk disepakati bersama yang membedakan kelompok satu dengan kelompok lainnya.

### c. Situasi

Faktor situasi relatif mudah berubah dibandingkan dengan faktor keturunan dan budaya, faktor ini mencakup reaksi seseorang terhadap objek, peristiwa, masalah dan peluang.

Kemudian menurut Handayani, dkk (2022) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kepribadian diantaranya, yaitu :

a. Faktor bawaan, kepribadian terbentuk sebagai hasil bawaan lahir (faktor genetik), ada unsur fisiologis dan genitas yang dihasilkan dari orang tua.

b. Faktor pengalaman awal, kepribadian yang terbentuk oleh lingkungan keluarga seperti pola asuh, sikap dan metode Pendidikan yang diterapkan oleh orang tua.

c. Faktor pengalaman dalam hidup, kepribadian terbentuk sebagai hasil terhubungnya antara potensi yang dimiliki (bawaan lahir) dan seberapa jauh lingkungan mempengaruhi perwujudan potensi tersebut yang terbentuk dari proses belajar dari lingkungan, peristiwa penting, prestasi, konflik dan trauma.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepribadian seorang individu terdiri dari keturunan (genetika), lingkungan serta, budaya, situasi dan pengalaman yang terjadi disekitar individu sehingga mempengaruhi pola perilaku seseorang sehingga berpotensi membentuk kepribadian seseorang.

## 2.3.3 Tipe Kepribadian

### 1. Tipe Kepribadian A

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Ivancevich, dkk 2007) kepribadian

terbagi menjadi dua tipe yaitu tipe kepribadian A merupakan suatu bentuk Tindakan

emosi yang dapat dilihat pada setiap orang yang terlibat secara langsung dalam suatu perjuangan yang terus-menerus dan tidak berhenti hingga mencapai tujuan yang lebih dan lebih lagi dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, dan jika dibutuhkan untuk melawan usaha yang melampaui hal atau orang lain. Tipe kepribadian A bekerja pada intensitas sedang sampai intensitas stress yang tinggi. Kepribadian ini biasanya akan menghasilkan beberapa pola perilaku yang sedikit spesifik. Misalnya saja seperti, seseorang dengan tipe kepribadian A merupakan seseorang yang dapat bekerja dengan cepat karena mereka lebih mengutamakan kuantitas dibandingkan kualitas.

Menurut Noya (2021) mengemukakan bahwa tipe kepribadian A merupakan bentuk atas tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap diri individu yang terlibat secara agresif dalam suatu tindakan yang terus-menerus dan tak henti untuk mencapai tujuan yang lebih.

Menurut Harwijayanti, dkk (2022) seseorang dengan tipe kepribadian A umumnya meliputi sikap ambisius, kompetitif, termotivasi, pemimpin yang alami, penuh semangat dan keras kepala.

Tipe kepribadian A memiliki ciri sebagai berikut.

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepribadian tipe A memiliki ciri-ciri yang terdiri dari berikut, yaitu :

- a. Memiliki sifat yang tidak bisa berdiam diri dan selalu ingin bergerak berjalan bahkan makan dengan cepat.
- b. Merasa tidak sabaran.
- c. Selalu berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal dalam satu waktu yang bersamaan.

- d. Tidak dapat bersantai dan menikmati waktu luang dan sangat terobsesi dalam mengukur tingkat keberhasilan dalam bentuk yang belum pasti dapat diperoleh.

Kemudian, menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa individu yang memiliki tipe kepribadian A memiliki ciri seperti :

- a. Kompetitif.
- b. Dapat berorientasi pada prestasi.
- c. Memiliki sifat yang agresif.
- d. Memiliki ketangkasan.
- e. Mudah mengalami stress.
- f. Kurang bersabar.
- g. Mudah mengalami gelisah.
- h. Selalu siaga dalam satu kondisi.
- i. Memiliki intonasi nada berbicara yang tegas dan bersemangat.

Menurut Davison (dalam Yusuf, 2018) menyatakan kepribadian tipe A memiliki ciri seperti :

- a. Individu yang kompetitif
- b. Individu yang selalu terpacu oleh waktu
- c. Memiliki komitmen dalam pekerjaannya

## 2. Tipe Kepribadian B

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Ivancevich, dkk 2007) tipe kepribadian B adalah individu dengan tipe kepribadian B cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat dengan mencapai tujuan dan bekerja keras, akan tetapi memiliki rasa percaya diri yang dapat memungkinkannya untuk bekerja dengan

intensitas kecepatan yang normal dan tidak tergesa-gesa mengejar waktu. Kepribadian tipe B cenderung lebih memperhatikan kualitas dibandingkan kuantitas, tidak bekerja secara terburu-buru dan lebih dapat menikmati pekerjaannya.

Menurut Noya (2021) seseorang dengan kepribadian tipe B merupakan golongan individu yang lebih santai dan dapat bersikap tenang. Kepribadian tipe B lebih dapat menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukannya melawan keadaan dengan kompetisi, serta bersikap lebih pasif.

Menurut Harwijayanti, dkk (2022) mengemukakan bahwa seseorang dengan tipe kepribadian B memiliki sifat yang berbanding terbalik dengan kepribadian A, seseorang dengan tipe kepribadian B memiliki sifat yang lebih tenang, tidak mudah stress, fleksibel, mudah beradaptasi dengan hal baru dan kreatif dalam menyampaikan pemikirannya.

Kepribadian tipe B memiliki ciri sebagai berikut :

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepribadian tipe B memiliki ciri-ciri seperti :

- a. Cenderung lebih santai dan tidak harus mengalami berdesakan dengan waktu dan lebih memiliki tingkat kesabaran yang tinggi.
- b. Merasa tidak perlu menunjukkan atau pun mengumbar pencapaian maupun prestasi yang didapatkan kecuali jika memang dibutuhkan dalam situasi tertentu.
- c. Lebih dapat menikmati dan memiliki waktu untuk bersantai dan bersenang-senang dari pada harus menunjukkan kemampuan mereka.

Kemudian, menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian tipe B memiliki ciri seperti :

- a. Memiliki sifat lebih santai.
- b. Lebih memilih langkah yang mudah.
- c. Memiliki emosi yang cenderung stabil.
- d. Dapat memanfaatkan waktunya untuk melakukan hal yang disenangi.
- e. Tidak mudah mengalami stress.
- f. Tidak iri hati.
- g. Rendah diri.
- h. Giat dalam bekerja.
- i. Selalu memiliki waktu lebih.
- j. Bergerak dan berbicara dengan intensitas yang lebih tenang.

Menurut Davison (dalam Yusuf, 2018) menyatakan kepribadian tipe A memiliki ciri seperti :

- a. Kurang kompetitif
- b. Kurang memiliki motivasi dalam bekerja
- c. Santai dalam menghadapi situasi
- d. Tidak terburu-buru dalam melaksanakan sesuatu

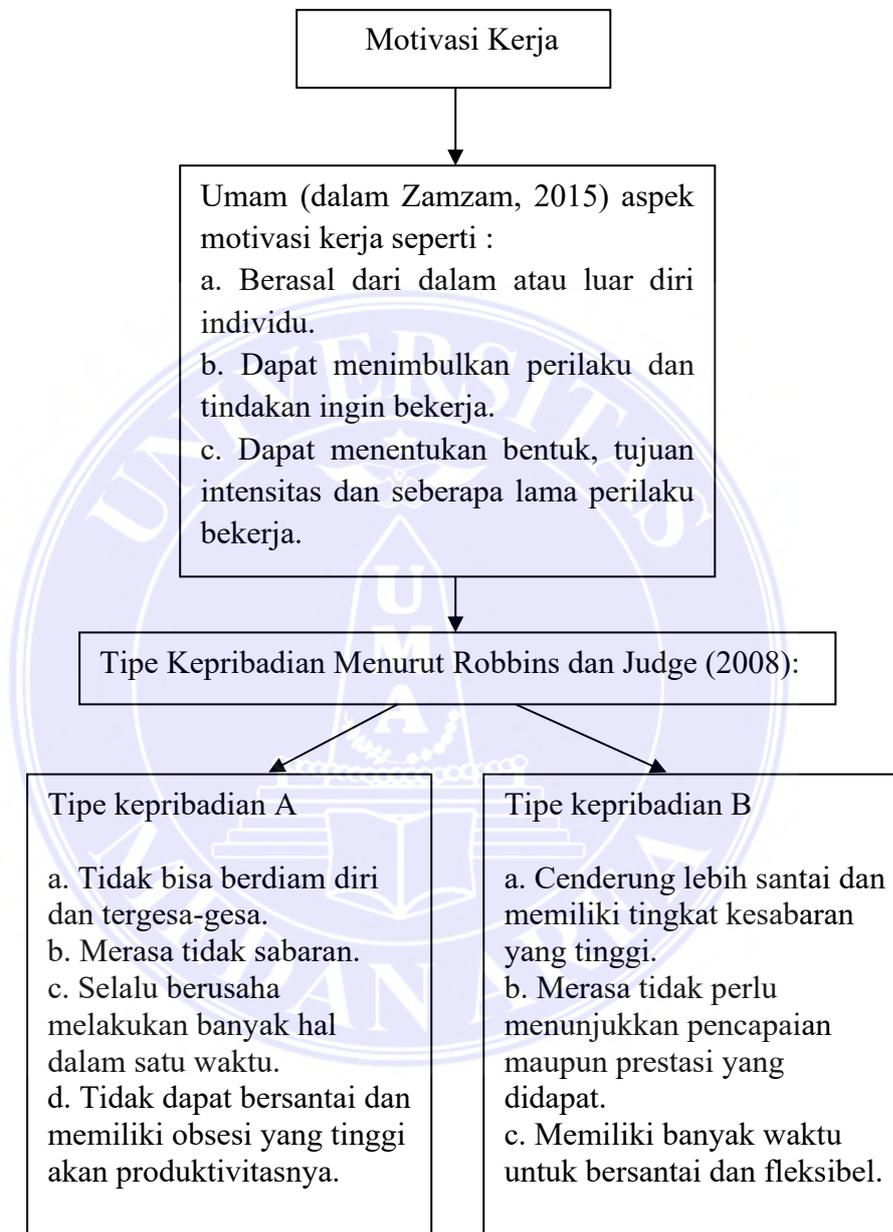
Dari penjelasan dan ciri-ciri yang dijelaskan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa individu dengan kepribadian tipe A dapat bekerja lebih cepat dan merasa bahwa dirinya sedang dikejar oleh waktu, sehingga memberikan dorongan motivasi yang kuat untuk dapat menyelesaikan keterlibatannya dalam pekerjaan dan pencapaian tujuannya. Sedangkan individu dengan kepribadian tipe

B dapat bekerja dengan cara dan intensitas waktu yang lebih lambat namun santai,

tapi tetap memiliki dorongan motivasi yang kuat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan dalam pekerjaan serta merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya, serta memiliki caranya sendiri dalam menghadapi segala situasi dan kondisi.



## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2023 hingga 26 Mei 2023 di PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. PT. Bank BTPN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang pertama kali didirikan pada tahun 1958 ini berlokasi di Jalan Ahmad Yani Komp. The Premier No.818 BB CC Kel, Paluh Kemiri Kecamatan Lubuk Pakam, Sumatera Utara. Tujuan didirikannya BAPEMIL yakni meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) maupun Pegawai Sipil. Bank BTPN ini memiliki tujuh macam posisi dan tugas yang terdiri dari Marketing, Analisis Kredit, *Executive, Customer Service/Teller, Funding Officer, dan Collector.*

#### 3.2 Bahan dan Alat Penelitian

##### 3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

##### 3.2.2 Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarkan kepada para subjek penelitian serta *Microsoft Excel 2016* dan *JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program) for windows* yang akan digunakan sebagai alat analisis data penelitian.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan metode kuantitatif non-eksperimen. Metode kuantitatif non-eksperimen adalah pendekatan penelitian yang tidak memanipulasi suatu variabel atau intervensi yang dilakukan oleh peneliti di dalam lingkungan penelitian. Metode kuantitatif non-eksperimen menggunakan metode deskriptif, komparatif, korelasional, Tindakan, *survey*, maupun *polling*. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman tentang fenomena atau hubungan antara variabel maka peneliti melakukan pengamatan dan mengumpulkan data tentang variabel yang ingin diteliti, tetapi tidak ada upaya untuk merubah kondisi variabel Rukminingsih, dkk (2020). Dalam penelitian ini peneliti menentukan identifikasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (x) : Tipe Kepribadian A dan B
2. Variabel Terikat (y) : Motivasi Kerja

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Populasi adalah subjek yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh subjek yang akan dijadikan sebagai penelitian.

Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang bagian marketing yang berjumlah 100 karyawan marketing.

#### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002).

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang ada melalui teknik *total sampling*. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan marketing.

### 3.5 Prosedur Kerja

Sebelum peneliti melakukan penelitian, Adapun persiapan-persiapan yang akan peneliti lakukan terlebih dahulu diantaranya persiapan yang berkaitan dengan administrasi yaitu tentang perizinan secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat izin penelitian dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Pihak tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat izin penelitian dengan nomor surat 1064/FPSI/01.10/V/2023 pada tanggal 15 Mei 2023. Selanjutnya peneliti mengurus surat perizinan untuk melakukan penelitian pada seluruh karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang.

Selain persiapan administrasi, peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian dengan menyusun skala motivasi kerja dan skala tipe kepribadian A dan B dengan melakukan screening tipe kepribadian. Kemudian peneliti melakukan uji *try out* terpakai yang artinya peneliti hanya melakukan satu kali pengumpulan data yang datanya sekaligus dipakai untuk analisis data dan metode ini digunakan untuk melihat situasi dan kondisi di Perusahaan.

*Try out* terpakai dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2023 di PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang. Pengisian *try out* terpakai ini berupa angket kuisisioner yang di sebar ke 100 karyawan marketing.

Setelah peneliti melakukan uji *try out* terpakai, kemudian peneliti langsung melaksanakan penelitian. Dengan meminta izin kepada pihak Manager Perusahaan untuk melakukan penyebaran skala, setelah disetujui peneliti langsung melakukan pengambilan data melalui kuisisioner tersebut. Sebelum menyebarkan skala, Langkah pertama yang peneliti lakukan yaitu memperkenalkan diri serta memberikan instruksi dan pengarahan dalam pengisian skala guna untuk mendapatkan sampel sesuai dengan kriteria dan penjelasan mengenai tata cara dalam pengisian skala dengan baik dan benar. Setelah skala terkumpul, peneliti melakukan skoring pada masing-masing variabel. Kemudian memasukkan nilai skor yang diperoleh pada setiap variabel ke dalam *Microsoft Excel* dan data tersebut menjadi induk penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode skala likert sedangkan untuk skala tipe kepribadian A dan B didapat melalui screening tipe kepribadian.

Adapun penyusunan skala yang didasari pada variabel-variabel penelitian, yakni variabel bebas (tipe kepribadian A dan B) dan variabel terikat (motivasi kerja). Pada penelitian ini skala motivasi kerja menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan skala tipe kepribadian A dan B yang didapat melalui screening tipe kepribadian dengan menggunakan skala Guttman dengan 2 pilihan jawaban yaitu a dan b.

### 3.7 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data *Independent Sample T-test* yakni analisis untuk menguji hipotesis yang mencari perbedaan antar variabel bebas (tipe kepribadian A dan B) dengan satu variabel terikat (motivasi kerja).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data *Independent Sample T-test* diketahui bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja dengan tipe kepribadian dilihat dari nilai  $P < 0,001$ , artinya ada perbedaan motivasi kerja dengan tipe kepribadian, semakin tinggi motivasi karyawan maka karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang akan mampu dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang memiliki motivasi dengan nilai rata-rata 150,038 lebih tinggi pada karyawan marketing yang memiliki kepribadian B dibandingkan dengan karyawan marketing yang memiliki kepribadian A dengan nilai rata-rata 133,958.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja karyawan marketing berdasarkan tipe kepribadian B berada pada kategori tinggi sebab mean hipotetiknya 145 lebih kecil dari pada mean empirik 150,038 dimana selisihnya melebihi nilai SD 22,179 dan pada karyawan marketing berkepribadian A berada pada kategori rendah, sebab mean hipotetiknya 145 lebih besar dari mean empirik 133,958 dimana selisihnya lebih dari nilai SD 34,572.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Pihak Karyawan

Diharapkan bagi semua karyawan marketing agar lebih meningkatkan motivasi dalam mencapai target kerja terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan untuk pemimpin atau manager perusahaan agar menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan serta lebih memperhatikan perihal menempatkan karyawan marketing sesuai dengan tipe kepribadiannya dengan cara mengadakan meeting setiap bulannya tentang kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Dengan mencari lebih banyak teori dari berbagai referensi di buku, jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M., Surhayati., Sembiring, R., Nobelson., Ediwarman., Marlina., Yuliniar., Argo, J., G., Prayogo, L., B., Ariani, N., Manggabarani, A., S. (2021). *Book Chapter: Keunggulan Kompetitif UMKM Naik Kelas*, Yogyakarta, Deepublish.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ambarita, B., Siburian, P., Situmorang, B., Purba, S. (2014). *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Deepublish.
- Batilmurik, R., W. (2021). *Kinerja Penyidik Polri*. Malang, CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Duha, T. (2020). *Motivasi untuk Kinerja*. Yogyakarta, Deepublish Publisher.
- Ferdiansyah, D., S., Enisa., Reffita, L., I., Wijaya, I., S., Permatasari, R., F., Akhyar, R., M., Hayati, A., N., Armella, R., Hidayanti, N., Kusuma, R., H., Mulyani, S., Salijah, E., Rosmawati., Romainur. (2021). *Human Relation*. Jawa Barat, Media Sains Indonesia.
- Handayani, P., K., Nurwindasari, R. (2022). *Psikologi Kepribadian*, Malang, Madza Media.
- Hasibuan, S. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia.
- Handayani, P., K., Nurwindasari, R. (2022). *Buku Ajar Psikologi Kepribadian: Konsep, Teori dan Aplikasi Teori*. Malang, Madza Media.
- Harwijayanti, B., P., Kuswanto., Kartini., Pardede, J., A., Purba R., Kusumawaty, I., Yunike., Agustini, M. (2022). *Psikologi Keperawatan*. Sumatera Barat, PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ivancevich, John. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Joharis, M., L., Jaya, I. (2021). *Komitmen Membangun Pendidikan Tujuan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. Medan, CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Kurniawaty., Hatidja., Jusuf, E., Tiong, P., Darti., Misbahuddin., Hasniati., Baharuddin, S., M., Syarifuddin., Soemaryo, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo, Pradina Pustaka.

- Lestari, E., T. (2020). Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar. Yogyakarta, Deepublish Publisher.
- Muhdar. (2021). Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. Depok, PT RajaGrafindo Persada.
- Muhsin, N. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Jurnal Pasca Sarjana, Universitas Stikubank, Semarang.
- Noya, A. (2021). Pendidikan Papa Mama. Indramayu, CV. Adanu Abimata.
- Octavia, S., A. (2020). Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja. Yogyakarta, Deepublish.
- Pertiwi, R., D. (2021). Pemasaran Jasa Pariwisata. Yogyakarta, Deepublish.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). Organizational Behavior. ThreeEdition, USA, Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Sahir, S., H., Handiman, U., T., Purba, W., O., N., A., B., Silalahi, M., Ismail, M., S., M., Purba, N., H., S., Sudarmanto, E. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Medan, Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, H., M., P., Revida, E., Kato, I., Sari, H., Simatupang, S., Sudarso, A., Faisal, M., Tjiptadi, D., D., Sisca, S., Anggusti, M., Muliatie, Y., E. (2021). Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas. Medan, Yayasan Kita Menulis.
- Supiani. (2022). Monograf Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. Riau, CV. DOTPLUS Publisher.
- Situmorang, J., T., H. (2022). Mengenal Kepribadian Manusia. Yogyakarta, Cahaya Harapan.
- Setyono, G. (2008). Perbedaan Motivasi Mengembangkan Karir Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Karyawan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

- Wartini. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jawa Tengah, Lakeisha.
- Wurjanti, E. (2022). *Study Group Solusi Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar*. Lombok Tengah, Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi : Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat untuk Kelas X Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah*. Bandung, PT. Setia Purna Inves.
- Wijoyo, H. (2021). *Dosen Inovatif Era New Normal*. Sumatera Barat, Insan Cendikia Mandiri.
- Yani, A. (2021). *Model Project Based Learning untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Pendidikan Jasmani*. Malang, Ahlimedia Press.
- Yusuf, R. M., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*, Makassar, Nas Media Pustaka.
- Zamzam, F. (2015). *Good Governance Sekretariat DPRD*. Yogyakarta, Deepublish.

## LAMPIRAN A

### SKALA MOTIVASI KERJA

#### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
  - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
  - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
  - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

SS	S	TS	STS
√			√

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat

## Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

### Identitas

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sebaiknya datang dan pulang tepat waktu.				
2.	Kita berupaya untuk tidak terlambat datang ke kantor.				
3.	Ada baiknya kita bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.				
4.	Sudah seharusnya memahami peraturan yang ada di dalam perusahaan.				
5.	Semua orang berusaha melakukan yang terbaik untuk memenuhi target.				
6.	Kita tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan.				
7.	Jam kerja yang padat membuat kita tidak memiliki waktu untuk diri sendiri.				
8.	Setiap orang berlomba untuk dapat hadir di kantor tepat waktu.				
9.	Peraturan dari perusahaan membuat semua orang merasa di batasi.				
10.	Perusahaan tidak memberikan kebebasan dalam bekerja.				
11.	Pekerjaan berat yang di hadapi memberikan perasaan jenuh dalam bekerja.				
12.	Terkadang kita tidak bekerja saat atasan tidak berada di tempat.				
13.	Ada baiknya jika mencari ide alternatif yang berbeda dalam pekerjaan.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14.	Kita mampu melihat masalah dalam pekerjaan dari sudut pandang yang berbeda.				
15.	Berlebih baik jika mengatasi dan melihat masalah dalam pekerjaan dengan ide baru.				
16.	Kita dapat mengubah ide dan berfikir strategis saat di hadapan nasabah.				
17.	Setiap orang bisa mengembangkan ide bagi jasa yang akan di promosikan pada nasabah.				
18.	Kita dapat merinci detail dari jasa dan disesuaikan dengan kebutuhan nasabah.				
19.	Tidak berminat untuk mencari ide alternatif bagi pekerjaan.				
20.	Menyalahkan rekan kerja ketika pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana.				
21.	Enggan untuk memberikan gagasan dan ide bagi kemajuan perusahaan.				
22.	Merasa tidak senang saat atasan meminta untuk menyampaikan ide dan gagasan yang kreatif.				
23.	Kadang merasa ragu untuk menyampaikan gagasan kepada nasabah.				
24.	Kita malas menjelaskan secara rinci seperti apa jasa yang akan di tawarkan pada nasabah.				
25.	Patut meyakinkan rekan kerja dengan ide yang dapat berjalan baik.				
26.	Mampu berfikir secara terbuka dan menerapkan ide baru kepada nasabah.				
27.	Kita mampu dalam mengambil keputusan yang baik dan benar.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
28.	Mampu mengambil keputusan yang efektif secara langsung maupun tidak langsung.				
29.	Kita merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang berat.				
30.	Yakin dengan kemampuan diri sendiri akan memudahkan untuk bekerja dengan baik.				
31.	Orang berminat untuk menyampaikan gagasan kepada rekan kerja.				
32.	Terkadang merasa sulit berfikir dalam menghasilkan ide baru untuk diterapkan.				
33.	Merasa ragu akan keputusan yang telah di ambil.				
34.	Mengambil keputusan berdasarkan saran dan masukan dari rekan kerja.				
35.	Tidak memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerja lain.				
36.	Tidak memiliki peluang untuk berkembang di perusahaan ini.				
37.	Kerja keras akan menghasilkan prestasi yang membanggakan.				
38.	Semua orang tidak akan berhenti bekerja sebelum target dapat terpenuhi.				
39.	Kita akan menolak perintah atasan jika melanggar aturan yang berlaku.				
40.	Meyakinkan diri untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.				
41.	Tugas yang menantang akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.				
42.	Kita merasa termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi dari rekan kerja.				
43.	Merasa kurang menyukai rutinitas pekerjaan yang di jalani.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
44.	Kurang berminat untuk berkompetensi dalam lingkungan kerja.				
45.	Terkadang kita menuruti perintah atasan untuk menyalahi aturan perusahaan.				
46.	Kita merasa ragu dengan apa yang sudah di perbuat untuk perusahaan.				
47.	Tidak menyukai hal-hal baru yang menjadi bagian dari pekerjaan.				
48.	Target yang tinggi membuat kita merasa hilang minat dalam bekerja.				
49.	Kita sangat menjunjung loyalitas dengan rekan kerja.				
50.	Semua orang akan membimbing rekan kerja dengan baik.				
51.	Ada baiknya untuk bekerja dengan tepat dan teliti.				
52.	Kita memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.				
53.	Semua orang mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.				
54.	Kita bekerja dengan baik dan pimpinan yakin akan hasil kerja yang dicapai.				
55.	Tidak dapat bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja.				
56.	Enggan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.				
57.	Kita mengerjakan tugas secara tergesa-gesa asalkan selesai tepat waktu.				
58.	Terkadang menunda pekerjaan utama untuk mengerjakan hal kecil terlebih dahulu.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
59.	Setiap orang menjalankan tugas tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan.				
60.	Merasa pimpinan tidak percaya dengan hasil kerja yang di peroleh.				



## LAMPIRAN B

### SKALA TIPE KEPERIBADIAN A DAN B

### BERDASARKAN SCREENING

#### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (/) pada jawaban yang anda pilih, yaitu a atau b.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat mencoret (=) pada jawaban yang salah, dan mengisi jawaban yang benar.

Contoh :

~~a.~~ salah

b. benar

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

## Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

### Identitas

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No.	SCREENING TIPE KEPRIBADIAN A DAN B
1.	Jika saya sedang berhadapan dengan nasabah yang bingung dengan sistem/ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan, maka saya : a. Mencoba menjelaskan dan memberikan arahan b. Tidak peduli dan mengalihkan ke rekan kerja
2.	Saat seorang nasabah merasa ia tidak cocok dan ragu akan penawaran yang telah saya berikan, maka saya : a. Saya akan berusaha memberikan pemahaman pada nasabah b. Saya akan mencari lagi nasabah yang bersedia menjadi konsumen
3.	Saat saya bertemu dengan nasabah yang memiliki sifat kasar saat memberikan pendapat terhadap pelayanan, maka saya : a. Saya akan melawan dan memberikan pemahaman pada nasabah tersebut b. Tetap sabar dan tetap mengikuti ketentuan yang berlaku
4.	Jika saya bertemu dengan nasabah yang hanya ingin mengambil keuntungannya pribadi namun hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan oleh perusahaan, maka saya : a. Saya akan memberikan respon yang objektif kepada nasabah tersebut b. Berhenti memberikan pelayanan kepada nasabah tersebut
5.	Disaat saya mendapat nasabah yang ingin menyampaikan complain kepada saya namun hal tersebut terjadi diluar jam operasional/cuti, maka saya : a. Tetap memberikan arahan dan solusi b. Mengalihkan kepada rekan kerja
6.	Ketika saya mendapati seorang nasabah yang merasa kecewa dengan pelayanan yang didapatinya, maka saya : a. Berusaha memahami masalah apa yang di alami nasabah tersebut b. Meminta maaf dan menghentikan pelayanan
7.	Jika saya bertemu dengan nasabah lansia dan nasabah tersebut lamban dalam menentukan pilihannya untuk melakukan transaksi di dalam perusahaan, maka saya : a. Saya akan bersabar dan tetap berusaha membantu memberikan arahan b. Saya akan membiarkan keluarganya saja yang akan mengurus proses transaksi

No.	SCREENING TIPE KEPRIBADIAN A DAN B
8.	Jika bertemu dengan nasabah baru saya cenderung untuk : a. berusaha mendekati diri pada nasabah tersebut b. Saya akan menyerahkan kepada rekan kerja yang lain
9.	Ketika saat saya mendatangi nasabah untuk memenuhi kebutuhan target, maka saya cenderung : a. Berbaur dengan nasabah hingga merasa nyaman dan tertarik b. Menjalankan tugas tanpa banyak melakukan interaksi kepada nasabah
10.	Jika ada nasabah yang memiliki masalah dengan sistem pelayanan di perusahaan namun ia enggan untuk menyampaikan permasalahan tersebut sehingga menyulitkannya dalam proses transaksi dan juga menghambat pencapaian saya, maka saya akan : a. Mencoba membuat nasabah tersebut bercerita dan memancing opininya b. Tidak melanjutkan pelayanan dan di alihkan kepada marketing lain
11.	Ketika saya dituding memberikan arahan yang salah oleh seorang nasabah, maka tindakan yang akan saya lakukan yaitu : a. Mencoba menjelaskan Kembali hingga nasabah tersebut paham b. Membiarkan nasabah tersebut bertemu marketing lain
12.	Saat saya dihadapkan oleh seorang nasabah yang sudah menjadi prioritas dengan nasabah biasa, maka saya akan bertindak : a. Memberikan pelayanan yang sama baiknya b. Mendahulukan nasabah yang menjadi prioritas
13.	Jika saya dipanggil oleh atasan akibat adanya keterhambatan terhadap pencapaian saya, maka saya akan : a. Menjelaskan masalah yang terjadi dan memperbaiki pencapaian b. Hanya mengiyakan dan sedikit menunda perbaikan untuk tugas lain
14.	Ketika seorang nasabah mengeluhkan lama dan rumitnya proses pencairan/peminjaman, maka saya akan : a. Menjelaskan secara rinci tahapan apa saja yang dijalani hingga nasabah mengerti b. Memberikan sedikit menjelaskan dan membiarkan nasabah begitu saja
15.	Saat saya mendapatkan nasabah baru, maka saya akan : a. Memfokuskan tugas saya kepada nasabah tersebut b. Mencari lagi nasabah baru sebanyak mungkin untuk mencapai target

### LAMPIRAN C

#### DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA SEBELUM TRY OUT TERPAKAI

No. Sampel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total	
1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	1	1	186	
2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	1	1	182	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	1	2	164			
4	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	1	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	1	1	158	
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	193	
6	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	172		
7	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	184		
8	4	4	4	4	4	4	1	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	187		
9	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	2	2	1	183		
10	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	179			
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	178		
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	184	
13	2	3	2	2	1	2	3	2	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	4	2	1	2	1	1	2	3	4	4	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	163		
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	4	3	3	3	4	4	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	175	
15	1	3	2	2	2	1	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	177	
16	1	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	4	2	2	1	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	1	1	4	2	1	1	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	172	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	183		
18	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	201	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	175	
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	2	2	2	1	179			
21	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	2	3	4	3	1	4	4	3	2	1	2	1	2	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	4	4	4	3	3	3	179		
22	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	187		
23	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	1	1	190
24	2	3	2	1	2	2	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	1	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	4	178	
25	2	2	1	1	2	1	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	4	2	1	1	2	1	2	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	3	175	
26	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	203		
27	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	187		
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	2	1	1	3	1	1	3	4	4	4	3	4	2	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	1	199
29	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	208	
30	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	2	1	2	2	1	2	3	4	3	3	1	185		

31	1	1	1	2	1	1	4	2	4	3	4	4	1	2	1	2	2	1	3	4	4	1	4	4	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	4	4	3	4	4	1	1	2	2	1	2	3	4	4	3	2	3	173	
32	1	1	1	2	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	4	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	183	
33	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	212	
34	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	188	
35	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	1	3	4	4	3	4	210	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	205
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	201		
38	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	4	3	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	4	4	2	1	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	188			
39	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	4	2	1	2	1	1	1	4	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1	4	3	3	4	1	3	180	
40	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	1	2	2	3	1	1	4	4	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	222
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	1	4	214				
42	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	1	1	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	205		
43	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	4	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	1	201			
44	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	217			
45	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	196			
46	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1	3	2	4	3	3	2	4	3	1	2	3	2	1	1	4	4	3	3	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	2	204	
47	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	4	2	3	221			
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	1	244	
49	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	2	2	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2	204		
50	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	208		



71	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	253				
72	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	4	4	3	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	2	2	249			
73	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	2	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	3	1	1	1	243				
74	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	1	1	1	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	247				
75	4	4	4	4	3	3	3	2	4	1	1	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	247			
76	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	1	1	2	250		
77	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	248				
78	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	273
79	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	284			
80	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	264			
81	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	1	248		
82	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	1	1	254		
83	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	3	269				
84	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	257				
85	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	259			
86	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	2	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	255			
87	4	4	4	4	4	6	1	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	259			
88	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	266			
89	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	4	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	3	2	1	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	1	1	4	2	2	2	264			
90	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	2	3	265			
91	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	1	1	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	2	259		
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	262			
93	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	262	
94	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	245			
95	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	246				
96	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	250
97	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	263		
98	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	281				
99	1	1	1	2	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	4	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	250
100	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	1	1	279			

**DATA TIPE KEPERIBADIAN A DAN B SEBELUM TRY OUT TERPAKAI**

No. Sampel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
2	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
3	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
4	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
5	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
6	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
7	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
8	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
9	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
10	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
11	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
12	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
13	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
14	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
15	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
16	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
17	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
18	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
19	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
20	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
21	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
22	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
23	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
24	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
25	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
26	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
27	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
28	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
29	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
30	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
31	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
32	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
33	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
34	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
35	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
36	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
37	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
38	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
39	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
40	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a

41	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
42	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
43	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
44	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
45	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
46	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
47	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
48	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
49	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
50	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
51	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
52	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
53	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
54	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
55	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
56	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
57	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
58	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
59	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
60	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
61	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
62	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
63	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
64	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
65	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
66	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
67	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
68	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
69	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
70	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
71	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
72	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
73	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
74	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
75	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
76	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
77	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
78	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
79	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
80	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b

81	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
82	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
83	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
84	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
85	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
86	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
87	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
88	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
89	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
90	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
91	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
92	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
93	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
94	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
95	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
96	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
97	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
98	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
99	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
100	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a

## LAMPIRAN D

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### HASIL UMUM

Descriptive Statistics						
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Umur	100	0	38.250	6.652	24.000	55.000
Jenis Kelamin	100	0				

*Note.* Not all values are available for *Nominal Text* variables

Frequencies for Jenis Kelamin				
Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	52	52.000	52.000	52.000
Perempuan	48	48.000	48.000	100.000
Missing	0	0.000		
Total	100	100.000		

## Descriptive Statistics

Descriptive Statistics											
	Valid	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk	Minimum	Maximum
Adanya kedisiplinan karyawan	100	34.630	6.743	-0.850	0.241	0.159	0.478	0.929	< .001	16.000	45.000
Kreatif	100	36.270	8.666	-0.759	0.241	-0.371	0.478	0.911	< .001	17.000	48.000
Kepercayaan Diri	100	35.580	7.591	-0.994	0.241	0.024	0.478	0.881	< .001	17.000	48.000
Gigih	100	34.710	8.008	-0.747	0.241	-0.075	0.478	0.922	< .001	17.000	48.000
Tanggung jawab dalam bekerja	100	35.840	8.492	-0.679	0.241	-0.548	0.478	0.914	< .001	18.000	48.000
motivasi kerja	100	142.320	29.766	-0.994	0.241	-0.021	0.478	0.878	< .001	73.000	184.000

## Reliability motivasi kerja

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.980
95% CI lower bound	0.975
95% CI upper bound	0.985

<b>Frequentist Individual Item Reliability Statistics</b>		
<b>Item</b>	<b>If item dropped</b>	
	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>Item-rest correlation</b>
V1	0.980	0.649
V2	0.980	0.724
V3	0.980	0.756
V4	0.980	0.741
V5	0.980	0.774
V6	0.980	0.731
V7	0.980	0.475
<b>V8</b>	<b>0.982</b>	<b>-0.661</b>
V9	0.980	0.592
V10	0.980	0.715
V11	0.980	0.525
V12	0.980	0.561
V13	0.980	0.759
V14	0.980	0.752
V15	0.980	0.793
V16	0.980	0.786
V17	0.980	0.800
V18	0.980	0.783
V19	0.980	0.734
V20	0.980	0.722
V21	0.980	0.798
V22	0.980	0.615
V23	0.980	0.637
V24	0.980	0.737
V25	0.980	0.702
V26	0.980	0.786
V27	0.980	0.749
V28	0.980	0.768
V29	0.980	0.840
V30	0.980	0.710
V31	0.980	0.707
V32	0.980	0.626
V33	0.980	0.546
<b>V34</b>	<b>0.981</b>	<b>-0.076</b>
V35	0.980	0.763
V36	0.980	0.779
V37	0.980	0.761
V38	0.980	0.809
V39	0.980	0.661

<b>Frequentist Individual Item Reliability Statistics</b>		
	<b>If item dropped</b>	
<b>Item</b>	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>Item-rest correlation</b>
V40	0.980	0.758
V41	0.980	0.813
V42	0.980	0.766
V43	0.980	0.497
V44	0.980	0.695
V45	0.980	0.669
V46	0.980	0.682
V47	0.980	0.619
V48	0.980	0.497
V49	0.980	0.682
V50	0.980	0.620
V51	0.980	0.804
V52	0.980	0.871
V53	0.980	0.772
V54	0.980	0.799
V55	0.980	0.682
V56	0.980	0.828
V57	0.981	0.369
V58	0.980	0.619
V59	0.980	0.638
V60	0.980	0.689

## Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test			
	t	df	p
motivasi kerja	-2.790	98	0.006

*Note.* Student's t-test.  
<sup>a</sup> Levene's test is significant ( $p < .05$ ), suggesting a violation of the equal variance assumption

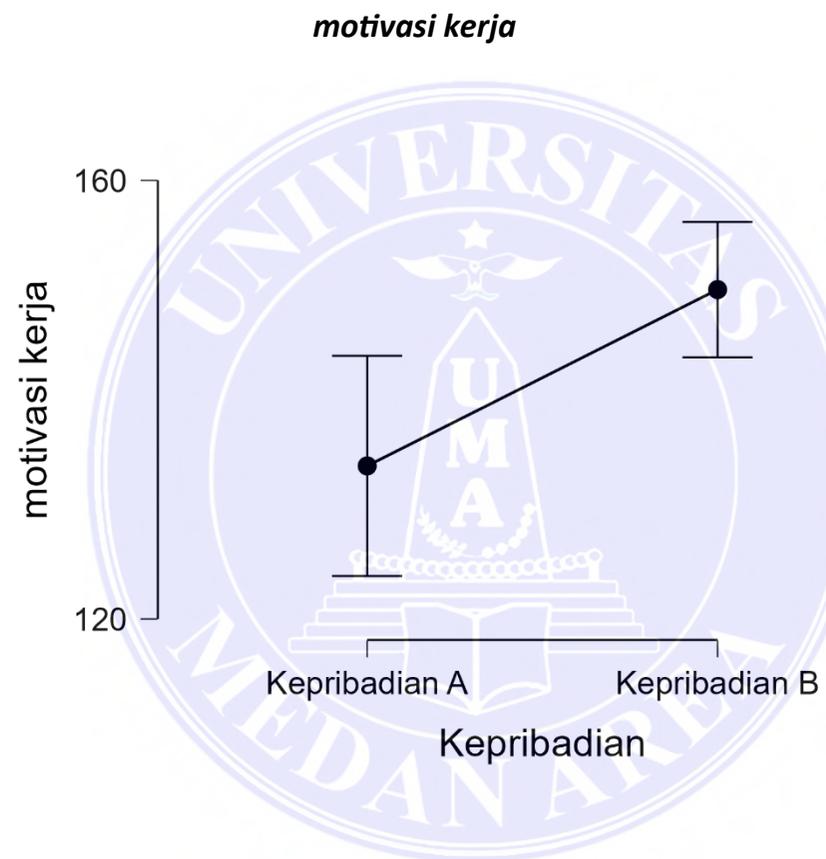
## UJI ASUMSI SHAPIRO-WILK

Test of Normality (Shapiro-Wilk)			
		W	p
motivasi kerja	Kepribadian A	0.824	0.081

## UJI HOMOGENITAS

Test of Equality of Variances (Levene's)				
	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	p
motivasi kerja	21.350	1	98	0.061

## Descriptives Plots



### LAMPIRAN E

### DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA SETELAH TRY OUT TERPAKAI

No. Sampel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total		
1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	1	1	186	
2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	1	1	182			
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	164						
4	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	1	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	1	1	158	
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	193		
6	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	172	
7	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	1	184			
8	4	4	4	4	4	4	1	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	187			
9	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	2	2	1	183			
10	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1	179		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	178		
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	184	
13	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	4	1	2	2	1	2	3	4	4	3	3	4	2	1	2	1	1	2	3	4	4	2	4	3	2	2	1	2	2	3	1	2	4	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	163				
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	4	3	3	3	4	4	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	175		
15	1	3	2	2	2	1	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	177		
16	1	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	4	2	2	1	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	1	1	4	2	1	1	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	172		
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	183			
18	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	201			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	191		
20	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	175		
21	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	2	3	4	3	1	4	4	3	2	1	2	1	2	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	4	4	3	3	3	179			
22	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	187			
23	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	1	1	190	
24	2	3	2	1	2	2	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	1	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	4	178			
25	2	2	1	1	2	1	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	4	2	1	1	2	1	2	4	4	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	3	4	4	3	3	175	
26	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	203		
27	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	187			
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	2	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	1	199		
29	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	208		
30	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	2	1	2	2	1	2	3	4	3	3	1	185

31	1	1	1	2	1	1	4	2	4	3	4	4	1	2	1	2	2	1	3	4	4	1	4	4	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	4	4	3	4	4	1	1	2	2	1	2	3	4	4	3	2	3	173
32	1	1	1	2	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	4	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	183
33	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	1	1	212		
34	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	188	
35	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	1	3	4	4	3	4	210	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	205		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	201	
38	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	4	3	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	4	4	2	1	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	188		
39	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	4	2	1	2	1	1	4	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1	4	3	3	4	1	3	180	
40	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	1	2	2	3	1	1	4	4	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	222	
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	1	4	214			
42	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	1	1	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	2	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	205		
43	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	1	201	
44	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	217			
45	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	196		
46	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1	3	2	4	3	3	2	4	3	1	2	3	2	1	1	4	4	3	3	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	2	204
47	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	4	2	3	221		
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	1	244	
49	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	2	2	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2	204		
50	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	208	



71	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	253		
72	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	1	1	2	3	2	2	249	
73	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	3	1	1	1	243		
74	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	1	1	1	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	247		
75	4	4	4	3	3	3	2	4	1	1	3	2	4	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	247			
76	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	1	1	2	250		
77	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	248		
78	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	273			
79	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	284					
80	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	264						
81	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	1	248	
82	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	1	1	254	
83	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	3	269			
84	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	257			
85	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	259		
86	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	2	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	255		
87	4	4	4	4	4	6	1	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	259			
88	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	266		
89	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	4	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	1	1	4	2	2	2	264	
90	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	2	3	265			
91	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	1	1	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	2	259		
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	262			
93	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	262		
94	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	245
95	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	246
96	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	250
97	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	263	
98	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	281			
99	1	1	1	2	2	1	4	1	4	3	3	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	4	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	250	
100	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	279			

**DATA PENELITIAN TIPE KEPERIBADIAN A DAN B SETELAH TRY OUT TERPAKAI**

No. Sampel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
2	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
3	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
4	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
5	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
6	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
7	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
8	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
9	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
10	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
11	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
12	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
13	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
14	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
15	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
16	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
17	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
18	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
19	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
20	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
21	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
22	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
23	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
24	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
25	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
26	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
27	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
28	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
29	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
30	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
31	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
32	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
33	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
34	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
35	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
36	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
37	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
38	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
39	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
40	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a

41	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
42	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
43	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
44	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
45	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
46	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
47	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
48	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
49	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
50	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
51	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
52	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
53	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
54	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
55	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
56	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
57	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
58	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
59	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
60	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
61	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
62	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
63	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
64	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
65	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
66	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
67	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
68	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
69	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
70	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
71	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
72	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
73	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
74	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
75	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
76	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
77	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
78	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
79	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
80	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b

81	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
82	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
83	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
84	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
85	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
86	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
87	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
88	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
89	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
90	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
91	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
92	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
93	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
94	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
95	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
96	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
97	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
98	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
99	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
100	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a

## LAMPIRAN F

### UJI ASUMSI

#### (NORMALITAS DAN HOMOGENITAS)

#### Hasil uji Normalitas

##### Assumption Checks

Test of Normality (Shapiro-Wilk)			
		W	p
motivasi kerja	Kepribadian A	0.824	0.081

#### Hasil Uji Homogenitas

Test of Equality of Variances (Levene's)				
	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	p
motivasi kerja	21.350	1	98	0.061

## LAMPIRAN G

### SURAT PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

NNomor : 1064/FPSI/01.10/V/2023 15 Mei 2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Manager  
PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Farhan  
NPM : 198600129  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang, Jl. Ahmad Yani Komp. The Premier No. 818 BB CC Kel. Puluh kemiri Kec. Lubuk Pakam guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Karyawan Marketing PT. Bank BTPN Lubuk Pakam Deli Serdang"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

  
Nita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Yds  
- Arsip

