

**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI TERHADAP
KEPERCAYAAN DIRI PADA ASISTEN KEBUN
ASIAN AGRI GROUP DI *TRAINING CENTRE*
BUATAN – PEKANBARU**



SKRIPSI

155.25
187
P

Oleh:

Miratul Istianah

02.860.0149

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003**

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI TERHADAP KEPERCAYAAN DIRI PADA ASISTEN KEBUN ASIAN AGRI GROUP DI TRAINING CENTRE BUATAN - PEKANBARU**

Nama Mahasiswa : **Miratul Istianah**

No. Stambuk : **02.860.0149**

Jurusan : **Psikologi Industri dan Organisasi**

**Menyetujui,
KOMISI PEMBIMBING**

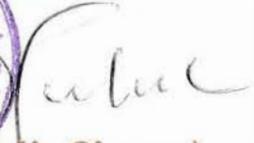

(Drs. H. A. Rangkuti)
Pembimbing I


(Drs. Mulia Siregar)
Pembimbing II

Mengetahui,


Ketua Jurusan

(Istiana, S.Psi)


Dekan

(Drs. Mulia Siregar)

Tanggal Lulus: 6 Desember 2003

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI
SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA S-1 PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL: 6 DESEMBER 2003

MENGESAHKAN,

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

DEKAN



Drs. Mulia Siregar

DEWAN PENGUJI

- 1. Drs. M. Rajab Lubis, MS**
- 2. Drs. H. A. Rangkuti**
- 3. Drs. Mulia Siregar**
- 4. Istiana, S.Psi**
- 5. Farida H. Siregar, S. Psi**

TANDA TANGAN

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S. W. T, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Motivasi Terhadap Kepercayaan Diri pada Asisten Kebun Asian Agri Group di *Training Centre* Buatan Pekanbaru** dengan baik.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyusun skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sekaligus Dosen Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin Rangkuti, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan waktu kepada penulis.
3. Ibu Istiana, S.Psi, selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi serta segenap dosen dan pegawai administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu kelancaran kepada penulis.
4. Training Centre Buatan Pekanbaru dan Para Asisten Kebun peserta Pelatihan Motivasi, yang telah memberi ijin dalam pengambilan data.
5. Buat suamiku yang telah banyak mengorbankan waktu dan tenaga sehingga memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh sahabatku di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terutama mBak Yus, yang setia menemani mulai saat pertama kuliah hingga selesai.
7. Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Darul Ulum Jombang dan seluruh teman-temanku, khususnya angkatan 1997.
8. Keluarga besarku di Tulungagung, Jawa Timur yang memberikan dorongan, semangat dan do'a hingga skripsi ini selesai.
9. Semua pihak yang membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini, yang tidak mungkin dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hanya harapan penulis, mudah-mudahan bermanfaat bagi Asian Agri Group maupun peneliti lain di masa yang akan datang.

Medan, Nopember 2003

Miratul Istianah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kepercayaan Diri	
1. Pengertian Kepercayaan Diri	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepercayaan Diri	9

	3.	Ciri-ciri Kepercayaan Diri	11
	B.	Pelatihan Motivasi	
	1.	Pengertian Pelatihan Motivasi	14
	2.	Tujuan Pelatihan Motivasi	18
	3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan	21
	4.	Evaluasi Program Pelatihan & Pengembangan	26
	5.	Metode-metode Pelatihan	28
	C.	Hubungan antara Masa Kerja dengan Kepercayaan Diri.....	32
	D.	Pengaruh Pelatihan Motivasi terhadap Kepercayaan Diri	33
	E.	Hipotesis	35
BAB	III.	METODE PENELITIAN	
	A.	Identifikasi Variabel Penelitian	36
	B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
	C.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	38
	D.	Metode Pengumpulan Data	38

	E.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	40
	F.	Metode Analisis Data	42
BAB	IV.	PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A.	Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	45
	1.	Orientasi Kacah	45
	2.	Persiapan Penelitian	48
	3.	Uji Coba Alat Ukur Penelitian	50
	B.	Pelaksanaan Penelitian	53
	C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	56
	1.	Uji Asumsi	56
	2.	Hasil Perhitungan Analisis T-Test	58
	3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik	60
	D.	Pembahasan	61
BAB	V.	PENUTUP	
	A.	Kesimpulan	65
	B.	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL

1.	Distribusi Butir Angket Kepercayaan Diri (Sebelum Uji Coba)	49
2.	Distribusi Butir Angket Kepercayaan Diri (Setelah Uji Coba)	53
3.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	57
4.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	58
5.	Rangkuman Hasil Analisis T-Test	58
6.	Statistik Induk	59
7.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik	60

DAFTAR GRAFIK

GRAFIK

1. Perbedaan Nilai Rata-rata Kepercayaan Diri pada Asisten Kebun
Sebelum dan Setelah Mengikuti Pelatihan Motivasi 62



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN :

A.	Data Uji Coba Angket Kepercayaan Diri	69
B.	Hasil Uji Coba Angket Kepercayaan Diri	76
B-1.	Hasil Uji Validitas Butir Angket Kepercayaan Diri	77
B-2.	Hasil Uji Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri	81
C.	Data Penelitian	83
D.	Uji Asumsi	89
D-1.	Uji Normalitas Sebaran	90
D-2.	Uji Homogenitas Varians	94
E.	Hasil Uji t-test	100
F.	Angket Kepercayaan Diri	104
G.	Surat Keterangan Bukti Penelitian	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Hill (Tjahjono, 2002) jika ingin memperbaiki sebuah negara maka terlebih dahulu perbaikilah manusianya. Mengacu pada pendapat tersebut, maka perusahaan merupakan organisasi besar, walaupun tidak sebesar sebuah negara, sehingga membangun perusahaan berarti juga harus dimulai dengan membangun manusia atau karyawannya.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun karyawannya pada saat ini banyak dilakukan dengan pengembangan keterampilan fisik (*hard skill*) dalam bidang teknis dan operasional kerjanya, keterampilan lunak (*soft skill*) meliputi pengawasan pekerjaan dan bawahan (*supervisory*), kepemimpinan (*leadership*), kerjasama (*teamwork*), pemecahan masalah, pengambilan keputusan (*problem solving and decision making*), motivasi (*motivation*) dan sebagainya. Hal ini dilakukan karena perusahaan menginginkan karyawan harus mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Allen (dalam As'ad, 1987) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila karyawan tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil maksimal.

Selanjutnya dikatakan oleh As'ad (1987), untuk memenuhi tujuan dan harapan perusahaan tersebut, maka setiap karyawan dituntut untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sebab dengan dimilikinya rasa percaya diri dalam bekerja akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kepercayaan diri memegang peran yang cukup besar dalam segala sisi kehidupan, sebab dengan rasa percaya diri yang tinggi akan mampu menghasilkan yang terbaik. Rasa percaya diri yang tinggi, diperlukan dalam menghadapi kehidupan di era global saat ini, yang bercirikan: persaingan antar segenap produk yang beredar di pasar, aturan main persaingan ditentukan oleh mereka yang lebih memiliki kekuasaan ekonomi, mutu sumberdaya manusia lebih menentukan kinerja bisnis daripada sumberdaya alam, sumberdaya teknologi, manajemen dan dana. Dengan demikian, sumberdaya manusia merupakan sumberdaya utama penentu potensi ekonomi di masa global, maka dibutuhkan jalur pembentukan sumberdaya manusia profesional yang bermutu dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi (Suprana dalam Taufik, 2001).

Kepercayaan diri merupakan suatu perasaan akan kemampuan bertindak dengan bekal yang ada pada dirinya sendiri. Efek bertindak positif dari sikap percaya diri tidak akan diliputi rasa was-was dan minder, akan tetapi selalu optimis dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajiban (Suardiman, 1986). Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha bagaimana meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Dalam meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Angelis, B.D. 2002. *Percaya Diri Sumber Sukses dan Kemandirian*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Anonymous, 2003. *Power Seminar. Materi Pelatihan (tidak diterbitkan)*. Jakarta. Rajawali Wicaksana.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2000. *Manajemen Penelitian*. Edisi Baru. Jakarta, Rineka Cipta
- _____. 1986. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Bina Aksara.
- As'ad, Moh. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta, Liberty.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- _____. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Bloom, B.S. (Ed.), 1989. *Taxonomy of Educational Objectives Handbook 1, Cognitive Domain*. New York, David McKay
- Covey, S. 1994. *Kebutuhan Manusia Yang Sangat Efektif*. Jakarta, Pradnya Paramita.
- Ellipo, R.B. 1986. *Manajemen personalia, jilid 1 terjemahan Alih bahasa Masud.M.* Jakarta, Erlangga.
- Hadi, S. 1986. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta, Andi Offset.
- _____. 1987. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta, Sigma Alpha.
- Hadi, S. dan Yuni Pamardiningsih,. 2000. *Panduan Operasional SPS*. Yogyakarta UGM.

- Hurlock, E.B. 1990. *Perkembangan Anak*. Jakarta, Erlangga.
- Jewel, L. N. & Siegel Mark. 1989. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih Bahasa A. Handyana Pudja Atmaka, Meitasari. Jakarta, Arcan.
- Lynton, R.P dan Pareek, U. 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta, Pustaka Binaman Presindo.
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Purnomo, H.B. 1990. *Memahami Dunia Anak-anak*. Bandung, Mandar Maju.
- Rahmat, M.J. 1988. *Psikologi Komunikasi*. Bandung, Remaja Karya.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, TH. 1994. *Organisasi Perusahaan*. Edisi 2. Yogyakarta .BPFE. UGM.
- Suardiman. 1986. *Menuju Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta, Studing.
- Sutrisno, A. 2002. *Operasional Training Centre*. Paper (tidak diterbitkan). Medan, Asian Agri.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta, Gema Insani Press.
- Taufik, N. 2001. *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prestasi Kerja Pegawai RRI Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fak Psikologi UMA.
- Tjahjono, G. 2002. *Peningkatan Karya Prestatif* . Materi Pelatihan. (tidak diterbitkan) Jakarta, Pinasthika Sasura.
- Tjandra, R. 2003. *Supervisory Management Plus*. Materi Pelatihan. (tidak diterbitkan) Jakarta, Mitra Karya Lestari.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
MEDAN

Kepada Yth :
Asisten Kebun Asian Group
di
Tempat

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikannya kesempatan kepada saya untuk mengadakan penelitian pada anggota Asisten Kebun Asian Agri Group.

Dalam penelitian ini saya mengajukan beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Dengan memberikan jawaban yang telah disediakan, berarti anda telah turut berpartisipasi membantu saya untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah saya.

Jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu anda tidak perlu merasa khawatir, sebab jawaban yang anda berikan tidak ada kaitannya dengan masalah apapun. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah.

Dengan kesediaan anda memberikan jawaban, berarti anda secara tidak langsung telah berperan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi pada khususnya.

Atas segala pengorbanan waktu, tenaga serta kerjasama yang baik dari anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Miratul Istianah

I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama (Inisial) : _____
 2. U s i a : _____ Tahun
 3. Masa Kerja : _____ Tahun
 4. Tingkat Pendidikan : _____
-

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk pernyataan (angket). Anda diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket tersebut dengan cara memilih sesuai dengan petunjuk :

- SS** = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang tersebut.
- S** = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- TS** = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- STS** = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Anda hanya diperbolehkan memilih satu alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (X) kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan saudara.

Contoh :

Bila diawasi dalam bekerja, maka pekerjaan saya suka salah.

S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan bahwa anda, **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan tersebut.

SELAMAT BEKERJA

ANGKET

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Dalam suatu forum, saya sering menyatakan pendapat.	SS	S	TS	STS
2.	Meskipun diberi kesempatan untuk memberikan pendapat saya kurang berani untuk melakukannya.	SS	S	TS	STS
3.	Bila ada masalah, saya berusaha bersikap tenang.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa tidak tenang bila masalah belum terselesaikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya yakin karier saya akan naik.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa khawatir kelemahan saya akan menghambat karier saya.	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa senang bekerja di Perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
8.	Terkadang saya merasa bosan bekerja di Perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
9.	Saya memiliki komitmen dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
10.	Saya sering mengabaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya berpedoman bahwa hidup ini tidak harus tergantung pada orang lain.	SS	S	TS	STS
12.	Bila ada kesulitan saya minta bantuan pada orang lain.	SS	S	TS	STS
13.	Saya selalu siap mendengarkan keluhan orang lain.	SS	S	TS	STS
14.	Sejujurnya saya kurang peduli dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
15.	Saya sering memberikan kritikan dan saran kepada atasan.	SS	S	TS	STS
16.	Bila atasan melakukan kesalahan saya lebih baik diam.	SS	S	TS	STS
17.	Saya menanggapi kritikan dengan jiwa besar.	SS	S	TS	STS
18.	Bila orang lain menyinggung perasaan saya, sejujurnya saya kurang menerima	SS	S	TS	STS

19.	Saya yakin keahlian dan ilmu saya berguna bagi orang lain.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa mudah putus asa bila menghadapi kegagalan	SS	S	TS	STS
21.	Saya senang bekerjasama dengan banyak orang.	SS	S	TS	STS
22.	Sejujurnya saya kurang senang bila diajak berdiskusi	SS	S	TS	STS
23.	Setiap ada pekerjaan saya selesaikan dengan tepat waktu.	SS	S	TS	STS
24.	Terkadang saya malas bila masuk kerja tepat waktu.	SS	S	TS	STS
25.	Saya lebih banyak melakukan pekerjaan dengan sendiri.	SS	S	TS	STS
26.	Saya lebih percaya ide-ide orang lain daripada ide-ide saya sendiri.	SS	S	TS	STS
27.	Apabila rekan kerja banyak pekerjaan saya rela membantunya.	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa keberatan bila mendengar keluhan orang lain.	SS	S	TS	STS
29.	Biasanya saya tetap mencoba melakukan pekerjaan meskipun masih asing bagi saya.	SS	S	TS	STS
30.	Saya cenderung melakukan pola kerja lama, kerana itu lebih baik daripada mencoba hal-hal yang baru.	SS	S	TS	STS
31.	Bila bawahan melakukan kesalahan saya berusaha tidak memarahinya.	SS	S	TS	STS
32.	Saya mudah marah bila bawahan saya mengabaikan perintah saya.	SS	S	TS	STS
33.	Saya akan tetap tegar dan tidak akan mundur memperjuangkan keyakinan saya.	SS	S	TS	STS
34.	Terkadang saya merasa tidak mampu meraih keberhasilan ditempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
35.	Saya senang dengan jabatan saya saat ini.	SS	S	TS	STS
36.	Terkadang saya merasa apa yang saya raih selama ini kurang memberikan kebahagiaan dalam diri saya.	SS	S	TS	STS
37.	Saya bertanggungjawab penuh dengan bawahan saya.	SS	S	TS	STS

38.	Menurut atasan, pekerjaan saya masih di bawah standart Perusahaan.	SS	S	TS	STS
39.	Saya jarang minta bantuan pada orang lain.	SS	S	TS	STS
40.	Saya mudah terpengaruh oleh hal-hal yang memperlambat pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
41.	Bila bawahan saya sakit saya selalu menjenguknya.	SS	S	TS	STS
42.	Saya mau membantu orang lain asalkan diberi imbalan	SS	S	TS	STS
43.	Saya berani melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.	SS	S	TS	STS
44.	Bila ada perbedaan pendapat, saya kurang berani mempertahankan pendapat saya.	SS	S	TS	STS
45.	Saya selalu bersikap sabar dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
46.	Rasanya saya kurang sabar melihat orang-orang yang kerjanya lamban.	SS	S	TS	STS
47.	Saya yakin pekerjaan saya memberikan kepastian.	SS	S	TS	STS
48.	Saya merasa tidak mampu menerapkan ilmu saya pada pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
49.	Bila sedang berkumpul-kumpul dengan rekan kerja saya senang berdiskusi tentang masalah pekerjaan.	SS	S	TS	STS
50.	Bagi saya sungguh tidak menyenangkan bila berpindah-pindah tempat kerja.	SS	S	TS	STS
51.	Menjaga nama baik Perusahaan adalah kewajiban saya sebagai seorang Staf.	SS	S	TS	STS
52.	Bila tidak ditegur atasan saya malas menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
53.	Saya merasa lebih mandiri selama bekerja di Kebun.	SS	S	TS	STS
54.	Bila disuruh memutuskan masalah saya perlu bantuan orang lain.	SS	S	TS	STS
55.	Saya mendukung kegiatan sosial di lingkungan Kebun.	SS	S	TS	STS
56.	Saya merasa keberatan bila disuruh menyumbang uang terhadap orang yang kesusahan.	SS	S	TS	STS

57.	Saya berani mempertahankan pendapat yang saya anggap benar.	SS	S	TS	STS
58.	Saya cenderung menghindari bila disuruh melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.	SS	S	TS	STS
59.	Meskipun marah, saya masih mampu berfikir jernih.	SS	S	TS	STS
60.	Sejujurnya, saya termasuk orang yang kurang mampu mengendalikan diri bila menghadapi masalah.	SS	S	TS	STS
61.	Saya yakin dengan kemampuan saya akan membawa keberhasilan.	SS	S	TS	STS
62.	Saya kurang yakin dengan pekerjaan saya saat ini.	SS	S	TS	STS
63.	Berpindah-pindah tempat kerja membuat saya senang karena menambah pengalaman.	SS	S	TS	STS
64.	Saya kurang senang dalam menyelesaikan pekerjaan bila bekerjasama dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
65.	Seberat apapun pekerjaan akan saya lakukan dengan baik.	SS	S	TS	STS
66.	Saya merasa keberatan bila diberi tugas lembur.	SS	S	TS	STS
67.	Menurut rekan kerja, saya termasuk orang yang mandiri.	SS	S	TS	STS
68.	Saya merasa tidak bisa hidup tanpa orang lain.	SS	S	TS	STS



**ASIAN
AGRI**

112
PT. INTI INDOSAWIT SUBUR
Uniplaza East Tower, 6th Floor
Jl. Letjend. Haryono M.I. No. A-1
Medan 20231, Indonesia
Tel. : + 62 (0) 61 4532 388 (3 Lines)
 + 62 (0) 61 4532 155 (3 Lines)
Fax. : + 62 (0) 61 4532 095
Telex : 51936 SMA IA

SURAT KETERANGAN

No. 006/ TCS / SKT / X / 2003

Yang bertanda tangan di bawah ini, Training Manager - Asian Agri Group, dengan ini menerangkan bahwa:

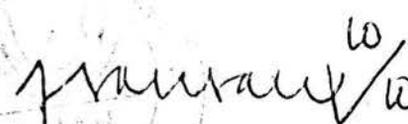
Nama : **Miratul Istianah**
N I M : **02.860.0149**
Fakultas : **Psikologi**
Universitas : **Universitas Medan Area**
Judul Skripsi : **"Pengaruh Pelatihan Motivasi terhadap Kepercayaan Diri pada Asisten Kebun Asian Agri Group di Training Centre Buatan, Pekanbaru"**.

Benar telah melaksanakan penelitian di Training Centre Buatan pada tanggal 18 September 2003 dan tanggal 3 Oktober 2003, sesuai dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Nomor 369/FO/PP/2003, tanggal 21 Mei 2003.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 10 Oktober 2003

Hormat kami,


Agus Sutrisno
Training Manager



**ASIAN
AGRI**

113

MEMORANDUM

No. 078/HRD/INT/X/2003	Buatan, 4 Oktober 2003
To : Training Manager	From : Training Centre Adm.

RE : Penelitian Sdri. Miratul Istianah

Bersama ini kami laporkan kepada Bapak bahwa mahasiswi atas nama:

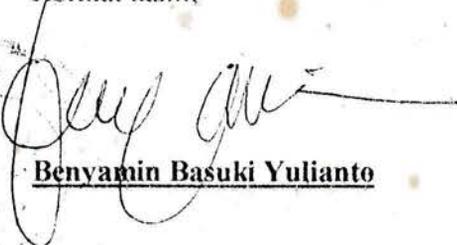
Nama : Miratul Istianah
N I M : 02.860.0149
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area
Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan Motivasi terhadap Kepercayaan Diri Asisten Kebun Asian Agri Group di Training Centre Buatun, Pekanbaru, Riau "

telah melaksanakan penelitian di Training Centre Buatun pada tanggal 18 September 2003 dan tanggal 3 Oktober 2003, sesuai dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Nomor 369/FO/PP/2003, tanggal 21 Mei 2003.

Sehubungan kop surat resmi perusahaan tidak tersedia di TC Buatun, mohon berkenan Bapak dapat menerbitkan Surat Keterangan penelitian yang bersangkutan.

Demikian untuk disampaikan, dan terima kasih atas penerimaannya.

Hormat kami,


Benyamin Basuki Yulianto

Cc. : *Sdri. Miratul Istianah*