

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. BANK BRI PERSERO
TBK CABANG SISINGAMANGARAJA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*



ANIN DHITA NOOR NEVLIN
08.860.017

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN KOMITMEN KARYAWAN
PADA PT. BANK BRI PERSERO TBK
CABANG SISINGAMANGARAJA
NAMA MAHASISWA : ANIN DHITA NOOR NEVLIN
NIM : 08.860.0017
JURUSAN :PSIKOLOGI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

(Nini Sriwahyuni, S.Psi , M.Pd)

PEMBIMBING II

(Istiana S.Psi, MPd)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

(Syafrizaldi, S.Psi , M.Psi)

DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Hj. Anna W,D Purba, S.Psi, M.Psi
2. Nini Sriwahyuni, S.Psi , M.Pd
3. Istiana S.Psi, MPd
4. Nurmaida I Srg, S.Psi , M.Psi
5. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN









ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KOMITMEN KARYAWAN

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen karyawan. Dengan diasumsikan motivasi berprestasi tinggi maka komitmen karyawan semakin tinggi atau sebaliknya motivasi berprestasi rendah maka komitmen karyawan semakin rendah. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Persero Tbk.

Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala yang mengukur komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Penelitian ini juga menggunakan skala motivasi berprestasi karyawan menurut McClelland (dalam Sukadji, 2001) Ciri-ciri individu dengan motif berprestasi yang tinggi yaitu Selalu berusaha, Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, Cenderung mengambil resiko, Dalam melakukan suatu tindakan tidak didorong atau dipengaruhi oleh *rewards*, Mencoba memperoleh umpan balik, Mencermati lingkungan, Bergaul lebih baik, Menyenangi situasi menantang, Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah, Kreatif, dan Dalam bekerja seakan-akan dikejar waktu.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut : 1) Berdasarkan hasil penelitian ini hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan, dimana $r_{xy} = 0,629$; $p = 0.000 < 0,010$. Artinya semakin tinggi Motivasi Berprestasi, maka semakin tinggi Komitmen Karyawan. 2) Komitmen Karyawan tergolong baik, sebab nilai rata-rata empirik (114.53) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (87.50) dan tidak melebihi jangkauan 1 SD (12.74), sedangkan Motivasi Berprestasi tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik (115.0) lebih kecil dari pada nilai rata-rata empirik (151.3) dan tidak melebihi jangkauan 1 SD (16.22). 3) Motivasi berprestasi dari penelitian ini diketahui memberikan pengaruh sebesar 39,5% terhadap Komitmen Karyawan. Berarti ada 61,5 % faktor lain yang membentuk komitmen karyawan yaitu usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi dan Komitmen Karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji dan syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala nikmat, berkat, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kesehatan, kesempatan sehingga saya mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta kekuatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini saya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, dan kerja sama dari beberapa pihak yang ikut turut membantu saya. Pada kesempatan ini, saya ingin menghadihkan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Terimakasih yang tak terhingga buat kedua orang tuaku tercinta, papaku Zulkarnain Sibarani S.Sos dan mamaku Eva Melinda Bayana Ungerer yang telah memberikanku semangat, doa, cinta, kasih sayang, dan nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan kalian yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan ilmu pengetahuan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan saran-saran dan pengetahuannya yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Istiana S.Psi, MPd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk dan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Nurmaida I Srg, S.Psi , M.Psi selaku dosen tamu yang telah memberikan banyak masukan, nasihat, dan arahnya.
6. Ibu Hj. Anna W,D Purba, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang yang telah memberikan masukan dan nasihat serta semangat kepada saya.
7. Seluruh staff dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
8. Seluruh staff tata usaha dan staff biro laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas kemudahan dan kelancaran administrasi yang diberikan serta kesabarannya dalam melayani.
9. Terimakasih buat saudaraku bang Dony Zevlin S.E, adikku Geon Rendy dan Owen Daffa Riandy terimakasih atas bantuan, doa, kasih sayang dan semangat yang telah kalian berikan kepadaku.
10. Terimakasih terutama buat bang IPDA. Dodi Tri Wahyudi, S.Psi yang paling membantu memompa semangat dan selalu memberikan motivasi agar aku tidak menyerah dalam penyelesaian skripsi ini, dan yang termuaaaaah buat sahabat-sahabatku yang terbaik anggi tonggik, rainy penyu, lala lemot, dan kak kiki terima kasih buat motivasi dan ide-ide yang telah kalian berikan kepadaku, saran-saran yang

membangun, sehingga skripsi ini selesai dengan penuh perjuangan, keringat. Dan lain-lain sebagainya, kalian tidakkan terlupakan.

11. Terimakasih juga buat rekan-rekan se-Almamater '08 yang selalu memberikan semangat kepadaku.
12. Semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini, akan selalu dikenang sepanjang masa. Semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan yang telah diberikan kepadaku.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Hanya kepada Allah Swt penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, November 2012

Anin dhita Noor Nevlin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat teoritis	14

2. Manfaat praktis	15
BAB II Tinjauan Pustaka	16
A. Karyawan	16
1. Pengertian Karyawan.....	16
B. Komitmen Karyawan	16
1. Pengertian Komitmen Karyawan	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	19
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	21
4. Jenis-jenis Komitmen Karyawan.....	24
C. Motivasi Berprestasi	25
1. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	26
2. Aspek - aspek Motivasi Berprestasi.....	27
3. Faktor - faktor Motivasi Berprestasi.....	28
4. Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	29
D. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan	30
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	42



F. Metode Analisis Data.....	45
------------------------------	----

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	46
B. Pelaksanaan Penelitian.....	50
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
D. Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA	63
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Sebelum Uji Coba.....	48
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba.....	52
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Setelah Uji Coba.....	52
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala	

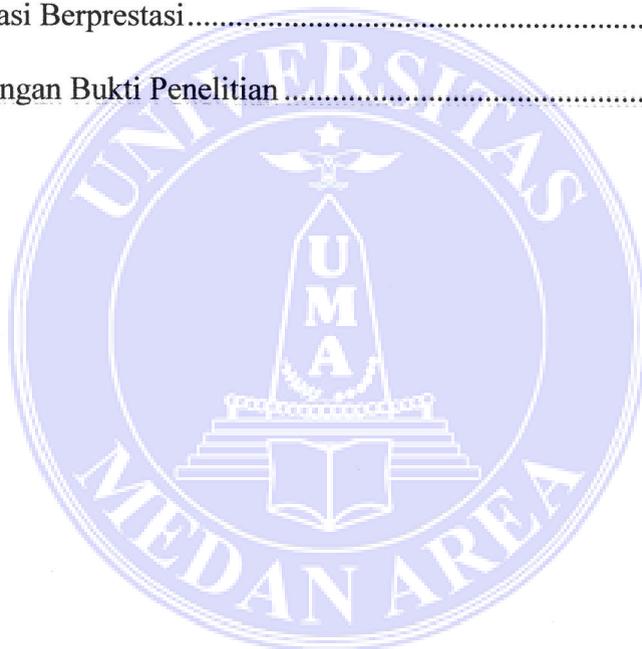
Motivasi Berprestasi Setelah Uji Coba	45
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	47
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	48
7. Rangkuman Perhitungan r Product Moment.....	49
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Karyawan.....	64
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Berprestasi	68
C. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	73
D. Skala Komitmen Karyawan.....	79
E. Skala Motivasi Berprestasi.....	84
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk.

Perusahaan BUMN pun tidak mau kalah. Pihak pemerintah membuat program kredit yang menaungi pinjaman di bawah 100 juta yaitu pelayanan dibagian Mikro. Pihak Bank membuat program tersebut bertujuan untuk menyelenggarakan pelayanan pinjaman yang bermutu dan setara, akan tetapi ini masih belum berjalan secara optimal karena masih

banyak pelayanan pinjaman di Indonesia yang belum mencapai mutu yang optimal.

Menurut hasil observasi untuk langkah-langkah pengajuan pinjaman ini ternyata tidak terlalu sulit ataupun merepotkan. Di BRI, dapat dengan mudah mengajukan pinjaman kredit mikro, asalkan usaha yang diajukan sudah berjalan kurang lebih selama 6 bulan. Pinjaman ini bertujuan untuk membantu mengembangkan usaha, dan apabila usaha itu sudah berjalan berarti usaha itu sudah bisa dibilang usaha yang sudah jelas keberadaannya dan dapat dipercaya.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen perusahaan mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan N.J and Meyer J.P (1990).Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Comitment to Organizational ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8
- Azwar S.(2000). Validitas dan Reabilitas .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Azwar S.(2005). Penyusun Skala Psikologi .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar S. (1996). Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Arikunto, Suharsini, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brown ,L.P.(1994).Quality Assurance of Health Care In Developing C ountries
- Denison , D.R (1990) .Coperate Culture and Organizational Effectivenes :Canada :John Willey &Sons
- Dessler ,(1994).Managing Organizations in Era of Change ,Florida :The Dryclen Press
- Gibson. 1992. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hadis ,S.(2000) .Metodologi Research .Yogyakarta Penerbit Andi .
- Hasibuan (2007) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan. CU. Haji Masagung Jakarta.
- Husselid, Day. 2000. Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.
- Jacobalis, S.(1994)..Menjaga Mutu Pelayanan Rumah Sakit.Jakarta :Persi
- Kaplan, R.M and Saccuzo D.P (2001) .Psychological Testing. Singapore : Wadsorth-Thomson Learning .
- Kottler (1994). Marketing Essential. New Jersey : Prentice hall
- Kottler (1997).Marketing Manegement: analysis,planning,implementation and control .New Jersey: Prentice Hall

- Lawson ,M.B & Angel,H.L (1998).Upon Reflection ,Group and Organization Management,23,289-317
- Linda.2004. 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta.
- Mowday R, Porter L, Streers R, 1982. Employee-organization Hnkages In P.Warr (Ed.), Organization, i ad Occupational psychology, New York.
- Meyer, J.P, and Smith C.A(1993). Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.78:538-55
- Meyer, J.P, (1997). Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.
- Munandar,dkk, 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta.
- Murray. (1999). . Employee-organization Hnkages In P.Warr (Ed.), Organization, i ad Occupational psychology, New York.
- Moeljono (2003) .Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Pelayanan .Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) .Makalah Focus Group Discussion (tidak diterbitkan)
- Nauman, SE, Bies, R.J & Martin ,C.L.(1995).The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff. Academy of Management Journal; .
- Parasuraman A.and Zeithmal ,V.A(1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications dor Fiture Research. Journal of Marketing .Vol49.41-50
- Randall, D.M & O'Drisscoll, M.P (1997).Affective Versus Calculative Comitment :Human Reseource Implication .The Journal of Social Psycology,137,606-617
- Riggio, R.E(1990). Introduction to Industrial Orgazinationl Psychology London :Scatt Foresman and Company.
- Robbins, SP. 2001. Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application, Preline Hall. Ind. Inc.
- Sopiah.2008. Prilaku Organisasi. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.

Streers, dan Porter, 1999. Motivasion and work Behavior, Accademic Press, New. York.

T. Hani Handoko. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan, Ypgyakarta : BPPB UGM.

Walgito. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan, Ypgyakarta : BPPB UGM.

Wiyono, 1999. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan. Vol. 1 Surabaya : Air Langga University Press.





No	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Masalah yang dihadapi perusahaan ini merupakan masalah saya juga	SS	S	TS	STS
2	Saya tidak mampu merekrut nasabah sesuai standart yang diinginkan	SS	S	TS	STS
3	Saya mampu berkompetensi dalam pekerjaan saya diperusahaan ini	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak mampu berusaha mendapatkan nasabah yang banyak	SS	S	TS	STS
5	Saya paham kemampuan saya bisa merekrut nasabah sesuai standart yang diinginkan	SS	S	TS	STS
6	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh selama saya bekerja disini	SS	S	TS	STS
7	Saya mempunyai semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
8	Saya tidak mampu closing setiap bulannya	SS	S	TS	STS
9	Saya mampu bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi	SS	S	TS	STS
10	Dalam menyelesaikan laporan saya tidak selalu rutin setiap bulannya	SS	S	TS	STS
11	Saya mampu closing setiap bulannya	SS	S	TS	STS
12	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi	SS	S	TS	STS
13	Saya mempertimbangkan siapa yang pantas menjadi nasabah diperusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
14	Siapa saja bisa menjadi nasabah saya di tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
15	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada nasabah nasabahnya	SS	S	TS	STS
16	Catatan yang saya buat tentang nasabah hanya menyertakan data subjektif saja	SS	S	TS	STS
17	Adapun kekurangan yang ada pada nasabah saya,saya akan pertimbangkan	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak bisa berkomunikasi dengan baik terhadap masalah saya	SS	S	TS	STS
19	Saya giat mencari nasabah demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
20	Dalam merekrut nasabah baru saya tidak bersemangat	SS	S	TS	STS
21	Saya bersemangat dalam merekrut nasabah baru	SS	S	TS	STS
22	Saya memenuhi peraturan hanya karena takut kena denda	SS	S	TS	STS

23	Saya rajin mencari informasi perkembangan mata uang	SS	S	TS	STS
24	Saya mencari nasabah demi mendapatkan bonus-bonus yang sudah dijanjikan	SS	S	TS	STS
25	Saya akan mendapatkan keuntungan jika saya giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
26	Meskipun saya bersungguh-sungguh dalam bekerja saya tidak mendapatkan pujian	SS	S	TS	STS
27	Saya akan mendapatkan pujian jika saya bekerja dengan sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
28	Saya tidak mendapatkan apa-apa meskipun saya giat dalam bekerja mencari nasabah	SS	S	TS	STS
29	Saya mampu merekrut nasabah baru dengan mencermati lingkungannya	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak memperdulikan lingkungan yang akan menjadi nasabah saya	SS	S	TS	STS
31	Saya memperhatikan lingkungan dalam mencari nasabah yang sesuai dengan kemampuannya	SS	S	TS	STS
32	Terkadang saya lupa menyelesaikan informasi data nasabah dengan baik	SS	S	TS	STS
33	Saya bergaul dengan rekan atasan saya agar mendapatkan pengalaman	SS	S	TS	STS
34	Saya tidak rajin menggali informasi yang baru untuk mendapat pengalaman	SS	S	TS	STS
35	Saya menggali informasi agar saya mendapatkan pengalaman baru	SS	S	TS	STS
36	Dalam mendapatkan pengalaman saya tidak harus bergaul dengan rekan saya	SS	S	TS	STS
37	Saya senang mencoba hal-hal yang baru dalam mencapai kesuksesan dan pengalaman saya nantinya	SS	S	TS	STS
38	Saya tidak melakukan hal yang menantang untuk menggali informasi kepada nasabah baru	SS	S	TS	STS
39	Saya akan memberitahukan kepada nasabah mengenai tindakan-tindakan perusahaan jika nasabah tidak memenuhi peraturan	SS	S	TS	STS
40	Saya monoton dalam menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
41	Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan cara yang tidak monoton setiap harinya	SS	S	TS	STS
42	Saya tidak bisa membagi apa yang menjadi hambatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

43	Saya mampu menyampaikan hambatan saya dalam bekerja kepada atasan saya	SS	S	TS	STS
44	Saya tidak mengerti cara apa yang bisa membuat saya menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
45	Saya cepat menanggapi apa yang dibutuhkan nasabah	SS	S	TS	STS
46	Saya tidak disiplin waktu dalam memasuki jam kerja maupun keuar jam kerja	SS	S	TS	STS
47	Saya tidak pernah terlambat masuk jam kerja	SS	S	TS	STS
48	Saya tidak mampu menemukan gagasan ataupun ide dalam bersaing merekrut nasabah	SS	S	TS	STS
49	Dalam mengerjakan laporan saya harus tepat waktu	SS	S	TS	STS
50	Saya tidak kreatif dalam menyelesaikan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	SS	S	TS	STS
51	Saya mampu menemukan gagasan ataupun ide yang baru dalam bersaing merekrut nasabah	SS	S	TS	STS
52	Pekerjaan saya tidak pernah selesai dalam satu hari	SS	S	TS	STS
53	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya	SS	S	TS	STS
54	Saya tidak tepat waktu dalam mengerjakan laporan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE

TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7368012 MEDAN 20223

Email: univ_medanarea@umaac.id Website: www.uma.ac.id

Nomor : 1128 /FO/PP/2013
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

24 Juli 2013

Yth, Pimpinan Kantor Cabang BRI Persero Tbk
Cabang Sisingamangaraja Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

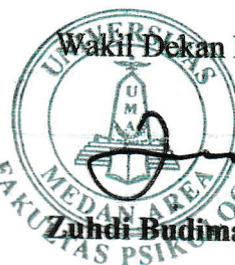
Nama : Anin Dhita Noor Nevlin
NPM : 08.860.0017
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di *Kantor Cabang BRI Persero Tbk Cabang Sisingamangaraja Medan* guna penyusunan skripsi yang berjudul: *"Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Komitmen Karyawan Pada BRI Persero Tbk Cabang Sisingamangaraja Medan"*

Perlu kami jelaskan 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 pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Bank** yang Bapak/Ibu pimpin.

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi. M.PSi



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk

KANTOR CABANG MEDAN SISINGAMANGARAJA

Jalan Sisingamangaraja No. 214 Medan

Telepon : 061-7881111 Fax. 061-7868 333, Email: B03367@bri.co.id

Nomor : B. -II/KC /MKR/09/2013
Lamp : -
Perihal : Pengambilan Data

Medan, 16 September 2013
Kpd. Yth :
Pimpinan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Di
Medan

Sesuai dengan surat saudara nomor 1128/FO/PP/2013 tanggal 24 Juli 2013 perihal pengambilan data, maka dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Anin Dhita Noor Nevlin
NPM : 08.860.0017
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Guna untuk menyusun skripsi yang berjudul "Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Komitmen Karyawan Pada BRI Persero Tbk Cabang Sisingamangaraja Medan"

Demikian surat ini disampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT.BRI (Persero) Tbk
Kanca Medan Sisingamangaraja

