

**HUBUNGAN KEPUASAN KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN
KEPUASAN KOMPENSASI INSTRINSIK DENGAN
INTENSI KELUAR KARYAWAN DI
PT BANK SUMUT CABANG
UTAMA MEDAN**

TESIS

OLEH

**DWI RAHMALIA
NPM. 091804012**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**HUBUNGAN KEPUASAN KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN
KEPUASAN KOMPENSASI INSTRINSIK DENGAN
INTENSI KELUAR KARYAWAN DI
PT BANK SUMUT CABANG
UTAMA MEDAN**

TESIS

OLEH

**DWI RAHMALIA
NPM. 091804012**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2011

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan
Kepuasan Kompensasi Instrinsik dengan Intensi Keluar
Karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan**

N a m a : Dwi Rahmalia

N P M : 091804012

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Nefi Damayanti, M.Si.

Pembimbing II



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Si.

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.

Telah di uji pada Tanggal 21 November 2011

N a m a : Dwi Rahmalia

N P M : 091804012



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Azhar Aziz, S.Psi, MA
Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS,
Pembimbing I : Dr. Nefi Damayanti, M.Si.
Pembimbing II : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Si.
Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Rahmalia
NPM : 091804012

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

“ Hubungan Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kompensasi Instrinsik dengan Intensi Keluar Karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan”

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain.

Apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinil dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, September 2012

Yang menyatakan,



Dwi Rahmalia

ABSTRAKSI

HUBUNGAN KEPUASAN KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN KEPUASAN KOMPENSASI INSTRINSIK DENGAN INTENSI KELUAR KARYAWAN DI PT BANK SUMUT CABANG UTAMA MEDAN

Dwi Rahmalia
091804012

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kompensasi ekstrinsik dan kepuasan instrinsik dengan intensi keluar karyawan di Bank Sumut Cabang Utama Medan. Sejalan dengan teori yang ada diajukan hipotesis 1) Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dan kepuasan instrinsik dengan intensi keluar karyawan di Bank Sumut Cabang Utama Medan. 2) Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dengan intensi keluar karyawan di Bank Sumut Cabang Utama Medan. 3) Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan instrinsik dengan intensi keluar karyawan di Bank Sumut Cabang Utama Medan.

Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 30 orang untuk try out dan 50 orang untuk penelitian. Pengambilan sampel dilakukan pada bagian kredit sedangkan untuk penelitian diambil data dari karyawan bagian operasional.

Untuk membuktikan hipotesis diatas menggunakan metode analisis regresi dua prediktor. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil 1) Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap kompensasi ekstrinsik dan kepuasan kompensasi instrinsik dengan intensi keluar. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi $F_{reg} = 7.220$; $p < 0,010$. 2) Total sumbangan efektifnya dari kedua variabel bebas (kepuasan kompensasi ekstrinsik dan kepuasan instrinsik) terhadap intensi keluar karyawan adalah sebesar 23,5 %.

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa subyek penelitian ini memiliki kepuasan kompensasi ekstrinsik dan kepuasan kompensasi instrinsik yang cukup atau sedang, serta intensitas keluar yang tergolong tinggi.

Kata kunci : Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kompensasi Instrinsik serta Intensi Keluar.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya pada penulis sehingga penyusunan tesis dengan judul **Hubungan Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kompensasi Instrinsik Dengan Intensi Keluar Karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan** dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan semua pihak, tidak akan mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

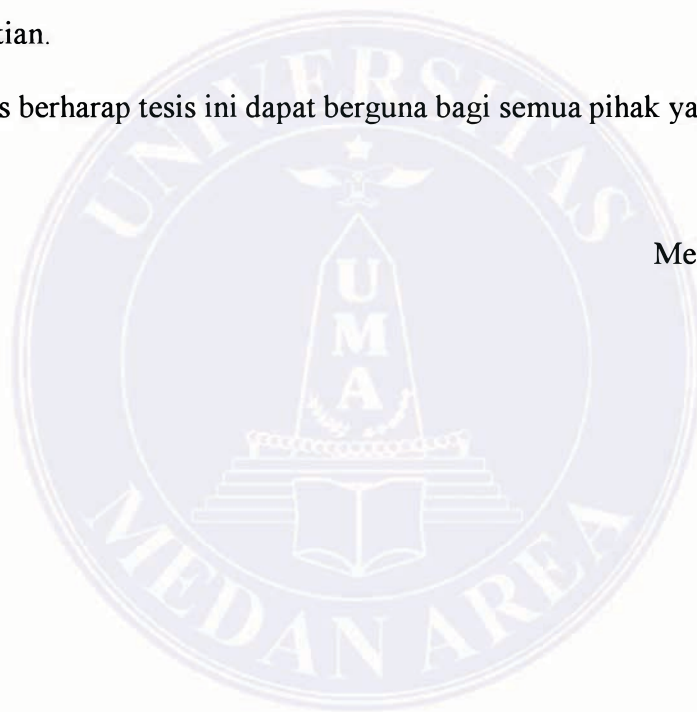
1. Bapak Prof. DR.Abdul Munir,MPd selaku Ketua Program Studi Psikologi Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang begitu banyak memberikan saran dan kritik pada penulis.
2. Ibu Dra Nefi Damayanti Msi selaku Dosen Pembimbing Pertama yang begitu sabar membimbing dan memberikan motivasi serta telah meluangkan waktunya pada penulis selama penyusunan tesis ini.
3. Ibu Rahmi Lubis S.Psi. M.Psi. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dari awal hingga selesainya tesis ini.
4. Direktur Utama PT Bank Sumut, Kepala dan Staff SDM PT Bank Sumut, yang bersedia memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian tesis ini.
5. Kepada Kantor Cabang Utama PT Bank Sumut, Kabag Umum dan Seluruh Staf serta karyawan yang banyak membantu penulis dalam pengambilan data dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
6. Kepada Bapak Ir Tanda Sirait selaku Pimpinan Cabang Pembantu PT Bank Mega Medan Setiabudi dan Surya Darma selaku Koordinator Operasional atas dukungan moril yang diberikan pada penulis serta Rekan-rekan kerja yang ku sayangi.

7. Untuk orang yang sangat ku sayangi yakni Ibunda Hj. Ratna Juwita Nasution yang selalu mendukung dan memberikan motivasi agar dapat menyelesaikan studi.
8. Untuk sahabatku yang selalu memotivasi serta teman-temanku di Pasca Sarjana Psikologi jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, yang selalu memberikan bantuan kepada penulis hingga tesis ini dapat diselesaikan.
9. Tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada bagian administrasi Pasca Sarjana Psikologi yakni Bang Indra yang banyak membantu penulis selama perkuliahan hingga penelitian.

Akhir kata penulis berharap tesis ini dapat berguna bagi semua pihak yang memerlukannya.

Medan, 30 Oktober 2011

Penulis



DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Kegunaan Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Intensi Keluar	13
2.1.1 Pengertian Intensi	13
2.1.2 Pengertian Intensi Keluar	14
2.1.3 Klasifikasi <i>Turnover</i>	20
2.1.4 Aspek-aspek Intensi Keluar	21
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Keluar	22
2.2 Kepuasan Kerja	27
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	28

2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	31
2.3 Pengertian Kompensasi	35
2.3.1 Kepuasan Kompensasi	37
2.4 Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik	42
2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik	45
2.5 Kepuasan Kompensasi Instrinsik	45
2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kompensasi Instrinsik	47
2.6 Hubungan antara Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dengan Intensi Keluar	47
2.7 Hubungan antara Kepuasan Kompensasi Instrinsik dengan Intensi Keluar	49
2.8 Hubungan antara Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kompensasi Instrinsik dengan Intensi Keluar	51
2.9 Hipotesis	53
2.10 Skema Penelitian	54
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1 Identifikasi Variabel	55
3.2 Definisi Operasional Variabel	55
3.3 Populasi dan Sampel	57
3.3.1 Populasi	57

3.3.2 Sampel	57
3.4 Metode Pengumpulan Data	58
3.4.1 Skala Psikologis	58
3.5 Prosedur Penelitian	60
3.5.1 Tahap Persiapan	60
3.5.2 Pelaksanaan	60
3.6 Analisis Data	61
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	63
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	63
4.1.2 Persiapan Penelitian	65
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur	72
4.2 Pelaksanaan Penelitian	77
4.2.1. Analisis Data dan Hasil Penelitian	78
4.2.2. Hasil Analisis Regresi dengan Dua Prediktor	80
4.3 Pembahasan	83
BAB V. EVALUASI.....	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Tabel Absensi Karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan .	2
Gambar 2 : Model Intensi <i>Turnover</i> dari Horner dan Holling Sworth (1978) ...	17
Gambar 3 : Komponen Program Kompensasi Ekstrinsik dari Mathis (2002) ...	44
Gambar 4 : Skema Kerangka Pemikiran	28



LAMPIRAN 1	: DATA MENTAH UJI COBA
LAMPIRAN 2	: DATA MENTAH PENELITIAN
LAMPIRAN 3	: LINIERITAS DAN REGRESI
LAMPIRAN 4	: STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG UTAMA PT BANK SUMUT MEDAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Cascio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan biaya ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini, khususnya dalam manajemen manusia dipacu dengan tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja karyawannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampilkan produktivitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran diri (Gilmer, 1961).

Demikian halnya dengan sektor perbankan yang sangat rentan terjadinya *turnover* yang tinggi. Rata-rata *turnover* karyawan pada perbankan nasional mencapai 10-11% per tahun. Meskipun jumlah ini lebih kecil dari tingkat *turnover* pada industri

migas yang mencapai 12% tetapi melebihi sektor manufaktur yang berkisar 8% (Sumber : <http://vibiznews.com>, Juli 2008). Hal ini juga dialami oleh salah satu bank milik pemerintah daerah yakni Bank Sumut khususnya di Cabang Utama Medan. Faktanya dapat dilihat dari tabel absensi karyawan selama 2 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.Data Absensi Karyawan

Tahun	Terlambat (%)	Sakit (%)	Ijin (%)
2010	11.17	34.50	16.58
2009	4.25	32.08	1.38

Sumber : Bagian Personalia Bank Sumut di Cabang Utama

Dari tabel diatas telah terjadi peningkatan di tahun 2010 jika di bandingkan di tahun 2009, yang pada akhirnya tingkat *turnover* pada tahun 2010 sebesar 4,13 % sedangkan di tahun 2009 sebanyak 1,6 %, seperti yang di ungkapkan oleh Menurut Harnoto (2002): “*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan intensi keluar karyawan dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987), "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*.
- Adenis, K. D. 2005. *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Konvensional Dengan Intensi Meninggalkan Pekerjaan Yang Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja Pada Individu Yang Bekerja Pada Lingkungan Kerja Konvensional*. Skripsi pada Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok.
- Ali Nina, Liche Seniati.(2002). *Pengaruh Masa Kerja,Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia* (Disertasi). Depok : Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Amurti, Elsa. (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Aspek-aspek Memutuskan Pindah Kerja (Studi Pada Pekerja Yang Pernah Pindah Kerja)*. Skripsi Psikologi Pada Fakultas Psikologi UI Jakarta.
- Ancok, Djamaludin. 1992, *Psikologi Industri*. BPP UGM.
- Anthony, W.P, 1996 *Strategic Human Resource Management* 2nd Edition, The Dryden Press.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. 1986, *Social foundation of thought and action*, Prentice Hall, Englewood Clift,NJ.
- Brown, S. P. Peterson, R. A. (1992), "Antecedent and Consequences of Sales People JobSatisfaction : Meta-Analysis and Assesment of Causaleffect". *Journal of Marketing Research*.
- Fishbein, Martin and Ajzen, Icek, 1975, *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley Publishing Company Inc, Menlo Park, California.

Flippo, B. Edwin, (1987), *Personal Management*, McGraw Hill, New York.
Gaspersz, Vincent, 1998, *Manajemen Produktivitas Total*, Edisi Pertama, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Flippo, Edwin B. (1994), *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.

Gibson, J. L. John M. I, and James H. D. Jr. (1995) *Organizations : Behavior, Structure, and Process*. 8th ed. Richard D. Irwin, Inc. Boston.

Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono, (2001) *Prinsip Dasar Manajemen* , Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Good, L. K., Page, T.J., and Young , C. E. (1996), Assessing Hierarchical Differences in Job Related Attitudes and Turnover Among Retail Managers. *Journal of The Academic of Marketing Science*.

Greenberg, J. Baron, R.A., 2000. *Behavior In Organization*. Practice Hill International. 7th Edition.

Habib Aankhabiburrahman blog, Posted in Kompensasi dengan kaitan (tags) Artikel SDM on 2 November 2010.

Handoko, H. (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P.M (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusi, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

J. Long (1998:8) Compensation in Canada. Online <http://jurnalsdmku.blogspot.com/2010/12/tepensasi.html>

Lawler III, E.E (1981), *Pay and Organization Development*. Publishing Addison Wesley Company, Inc. Reading Massachusetts USA.

- Livingstone, Linda, P. James, A. Robert and Lawrence, B. Chonko, (1985), Perception of Interval and External Equity as Predictors of Out Side Sales People Job Satisfaction. *Journal of Personal Selling and Sales Management*.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998), Expaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Comitment. *Journal of Organizational Behavior*.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, seventh Editions, Mc Graw-Hill, Inc.
- Madura, Jeff (2001), *Pengantar Bisnis*, Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Majalah Human Capital* (2006), No. 28 Juli
- Mathis, Robert L. John H Jackson, 2004 *Human Resource Management* 9th Edition, South Western College Publishing, Thomson Learning.
- Martoyo, M., (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Milcovich, George. T., 1999, *Compensation* 6th Edition, Irwin McGrew Hill.
- Mobley, H.W. (1982), *Employee Turn Over : Causes, Consequences, and Control*. Publishing Addison Wesley Company, Inc.
- Novliadi, Ferri. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran USU.
- Pramesti Dewi, Mubasysyir Hasanbasri ; WPS no.7 Januari 2007 1st draft Distant Learning Resouce Center Magister KMPK UGM.
- Price, J. E., & Mueller. C. (1981), "A Causal Model Turnover For Nurses", *Academy Management Journal*.

- Robbins, S. P. (1993), *Organizations Behaviour; Concept, Controversies and Applications*, Sixth Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P. (2006) *Organizational behavior : concepts, controversies, and applications*, Englewood Cliffs, N.J. ; London, Prentice Hall International.
- Saksono, S. (1998). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Santoso, S., 1995, *Data Statistik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: Job Characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1, 1-12. www.jimsjournal.org/1.pdf (diakses tanggal 1 Juni 2009)
- Sarahyani, (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3, Penerbit YKPN Yogyakarta.
- Suwarto. F.X. (1999), *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Wardani, Indah. 2003. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Intensi untuk Meninggalkan Pekerjaan pada Karyawan PT. X*. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/.../teori-kepuasan-kerja-9/pada tanggal 29 mei pukul 10.00 wib

Wanous, J. P. (1980) *Organizational entry : recruitment, selection and socialization of newcomers*, Reading, Addison-Wesley.

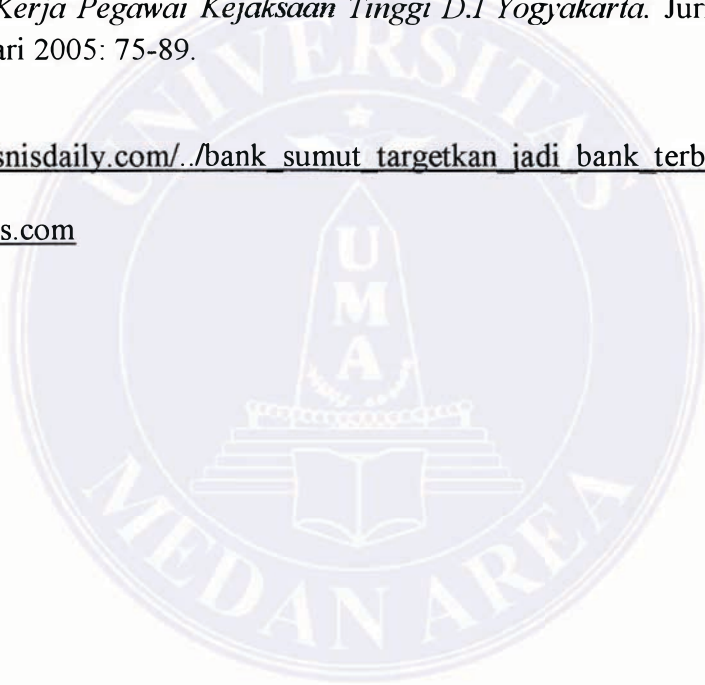
Wether Jr., William B. and Davis, K. (1982), *Personel Management and Human Resources*, McGraw Hill:Kogakusha.

Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 1992. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Home Wood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

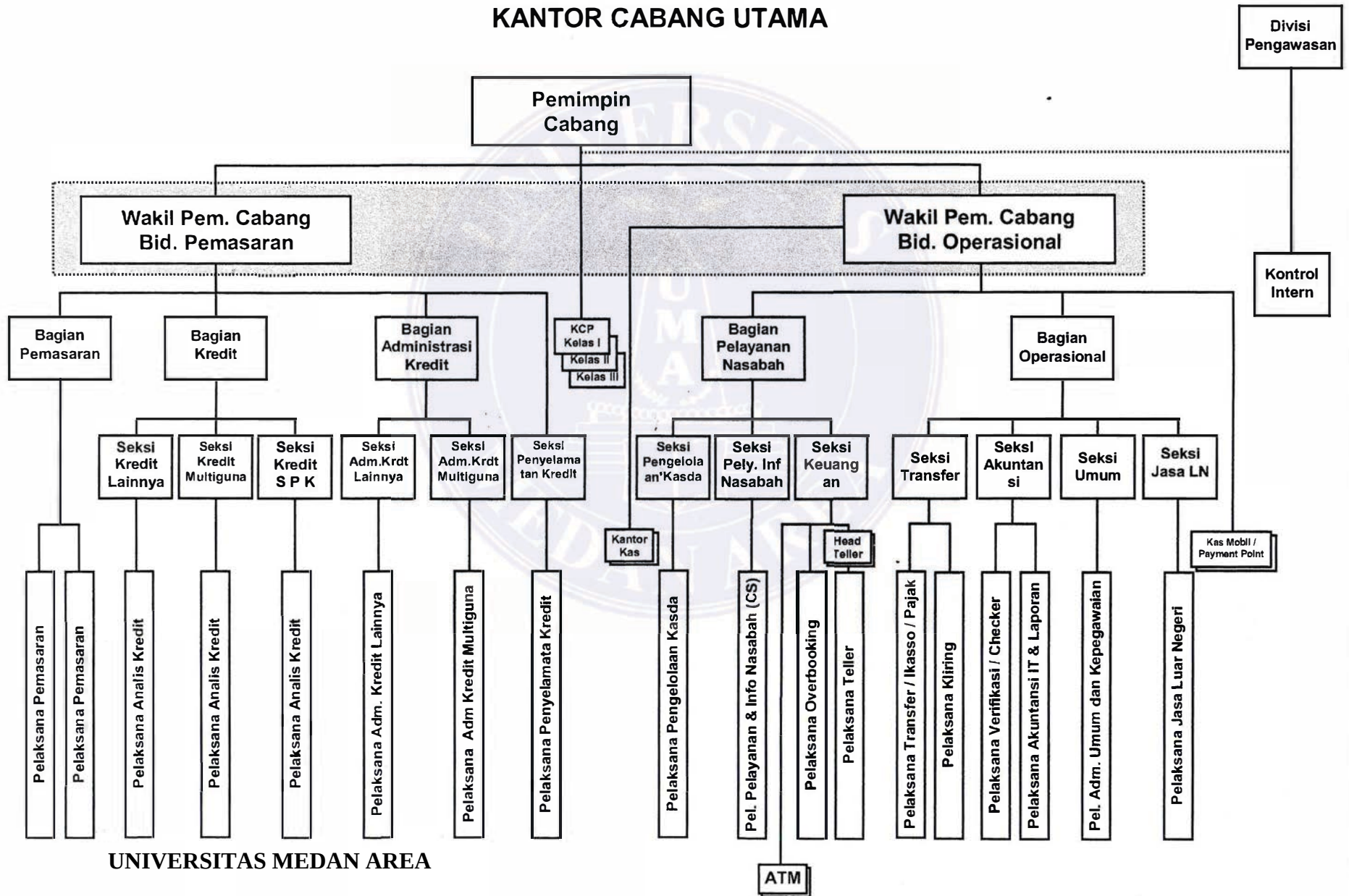
Yuwono, dan Ibnu Khajar. 2005. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I Yogyakarta*. Jurnal JRBI Vol.1, No.1, Januari 2005: 75-89.

[www.medanbisnisdaily.com/..bank_sumut_targetkan_jadi_bank_terbaik/-](http://www.medanbisnisdaily.com/..bank_sumut_targetkan_jadi_bank_terbaik/)

www.vibiznews.com



STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG UTAMA



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DWI RAHMALIA

JL. STM Gg. RAHMAD No. 41 MEDAN – 20219

SUMATERA UTARA

HP : 081361289379

I. DATA PRIBADI

Nama : Dwi Rahmalia
Tempat / Tgl Lahir : Medan / 6 Juni 1979
Jenis Kelamin : Perempuan
Suku Bangsa : Indonesia
Agama : Islam
Status : Belum Menikah

II. PENDIDIKAN FORMAL

2009 – 2011 : Tamat S2 Psikologi Universitas Medan Area
1998 – 2003 : Tamat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
1995 – 1998 : Tamat SMUN 2 Medan
1992 – 1995 : Tamat SMP Swasta Harapan I Medan
1987 – 1992 : Tamat SD Swasta Harapan I Medan

III. PENDIDIKAN NON FORMAL

23 Agustus – 20 September 2001 : Komputer

IV. PENGALAMAN KERJA

1 April 2005 – 31 Juli 2005 : Resepsionis di PT Pertamina Labuhan Deli

2 Agustus 2005 – 20 Oktober 2006 : PPSDM di PT Cipta Prima

2 Juni 2007 – 2 Oktober 2010 : HRD Staf di Medan Musik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

3 Nov 2010 – sekarang : Sekretariat dan Umum di PT Bank Mega



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN (UNIMED)
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
JLN. PAEDAGOGI KAMPUS UNIMED MEDAN

DAFTAR INTELIGENSI SISWA SMA NEGERI 4 MEDAN
HASIL TES TANGGAL 3 April 2012

Nama Siswa	IQ	Nama Siswa	IQ	Nama Siswa	IQ
Agnes,theresia damanik	119	Lidya giritri bangun	121	Syadariah	114
Aida caroline aprilia g	118	Marly junita br simang	114	Roida s.m. Rumapea	112
Atang darmawan	118	Mashar eli sabahtani h	90	Renova fransisca adeline	104
Amalia khairunisa h	114	Monica masniari pakpahan	114	Ahmat yamin	104
Ayu indah ningrum	117	Hendrianto	110	M. Kasful mahaly lubis	122
Ayu wulandari	115	Hotnida hutabarat	116	Ruby yanty sitorus	104
Benny roland nababan	124	Nurlelawati	113	Zeini afiis	119
Dewi kartika panjaitan	120	Ika m. Manurung	125	Andry liany siregar	117
Nurul hikmah	116	Nurhadaniah hasniza	120	Agnes indah sari s	114
Gustri pratama	117	Siwari maylida laoli	125	Romy putra	123
Andri syahputra	110	Rulzy riyan hidayat	110	Erwita i.v	98
Chaidi yunus silalahi	101	M. Al ridho lubis	120	Stanislaus t.d.s larosa	108
Crispo mual matio s	120	Dona puspa juwita	102	Syahri romadona s.	114
Dicky syahputra	118	Vania dwiani	106	Doddy hutagalung	106
Mian halasson sianturi	114	Nova rotua	111	Imam syuhada akbar	108
Dewi sartika	112	Masyithah nasution	109		
Ahmad yazid lubis	123	Maya sari	118		
Harry syahputra	90	Khairunnajah siagian	100		
Henny wulandary	121	Anggi muharman lubis	99		
Sinta della sianturi	114	Agus salim	119		
Della cintya	118	Wahid kusno anggoro	109		
Kartika sari	119	Daniel ardyan situmorang	117		
Ummi salamah	118	Hendrianto	120		
Halimatunsakdiyah	117	Hotnida hutabarat	119		
Novita sari manurung	106	Nurlelawati	121		
Siti hartati	119	Ika m. Manurung	118		
Debora trult marpaung	116	Nurhadaniah hasniza	98		
Elvi jayanti siregar	116	Siwari maylida laoli	120		
Erih sinantika h putri	90	Rulzy riyan hidayat	114		
Fadil akhyar	111	M. Al ridho lubis	106		
Febi putri lestari hutasuhut	111	Dona puspa juwita	123		
Harto wibowo damanik	90	Vania dwiani	119		
Indira sarah lumban raja	116	Nova rotua	121		
Juni aninda lintang	124	Lailan syafira putri lubis	116		
Kamarul hafiz bahar	121	Kartina sari purba	114		





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 4 MEDAN

Jl. Gelas No. 12 Ayahanda Telp : 061- 4158244 Fax : 061-4144110 Medan 20118



SURAT KETERANGAN

Nomor : 3022/1562/070/2012

Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Medan Kota Medan Propinsi Sumatera

Utara dengan ini menerangkan :

N a m a : **DINI HARPINA SUCI**

N P M : 101804055

Program Studi : Magister Psikologi

adalah benar mahasiswi Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah melaksanakan pengambilan data pada siswa SMA Negeri 4 Medan kelas X dan XI Tahun Pelajaran 2011/2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.



Medan, 23 April 2012

Kepala SMA Negeri 4 Medan

Drs. RAMZAH RAM, M.Si

NIP. 19600303 198503 1 002