

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU PENGAMBILAN KEPUTUSAN  
INTUITIF DAN RASIONAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA MANAJER TINGKAT PERTAMA  
PEMASARAN DAN PRODUKSI**

**TESIS**



Oleh

**DIANA**  
**NPM. 071804040**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU PENGAMBILAN KEPUTUSAN  
INTUITIF DAN RASIONAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA MANAJER TINGKAT PERTAMA  
PEMASARAN DAN PRODUKSI**

**TESIS**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi (M.Psi)  
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**DIANA**  
**NPM. 071804040**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul : Hubungan Antara Perilaku Pengambilan Keputusan Intuitif dan Rasional Terhadap Prestasi Kerja Manajer Tingkat Pertama Pemasaran dan Produksi**

**N a m a : Diana**

**N P M : 071804040**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



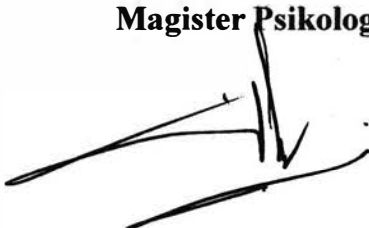
**Dr. Abdul Munir, M.Pd.**

**Pembimbing II**



**Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Dr. Abdul Munir, M.Pd.**

**Direktur**



**Drs. Heri Kusmanto, MA**

**Telah diuji pada Tanggal 15 April 2009**

---

---

**N a m a : Diana**

**N P M : 071804040**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Ir. Erwin Pane, MS**

**Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing I : Dr. Abdul Munir, M.Pd.**

**Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

**Penguji Tamu : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi.**

## ABSTRAK

### Hubungan Antara Perilaku Pengambilan Keputusan Intuitif dan Rasional Terhadap Prestasi Kerja Manajer Tingkat Pertama Pemasaran Dan Produksi

Diana\*

Dr. H. Abdul Munir, M.Pd \*\*

Dra. Suryani Harjo, MA\*\*\*

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan 1. Berdasarkan penjabaran yang dalam bab landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi Manajer tingkat pertama pemasaran dalam perilaku pengambilan keputusan cenderung lebih menggunakan intuisi dibandingkan dengan manajer tingkat pertama produksi. 2. Manajer tingkat pertama produksi dalam perilaku pengambilan keputusan cenderung lebih menggunakan rasio dibandingkan dengan manajer tingkat pertama pemasaran. 3. Ada perbedaan signifikan dalam perilaku pengambilan keputusan antara manajer tingkat pertama pemasaran dan produksi. 4. Ada hubungan antara pengambilan keputusan rasional dengan prestasi manajer tingkat pertama produksi. 5. Ada hubungan antara pengambilan keputusan intuisi dengan prestasi manajer tingkat pertama pemasaran.

Dalam upaya untuk membuktikan ketiga hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas I) adalah kepuasan kerja dan prediktor kedua (variabel bebas II) adalah motivasi kerja dan yang menjadi kriterium (variabel terikat/tergantung) adalah produktivitas kerja.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan Analisis Regresi Dua Prediktor, maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dimana diketahui  $r_{x1y} = 0,537$  dengan  $p < 0,010$ . Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas juga semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka produktivitas juga semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesa dinyatakan diterima. 2). Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana diketahui  $r_{x2y} = 0,564$  dengan  $p < 0,010$ . Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka produktivitas juga semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka produktivitas kerja juga semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesa dinyatakan diterima. 3). Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 22,879 dimana  $p < 0,010$ . Ini menandakan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan semakin rendah motivasi kerja, maka produktivitas kerja semakin rendah. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: perilaku pengambilan keputusan manajer pemasaran dan produksi.



- 
- \* Mahasiswa Pascasarjana Program Magister Psikologi Angkatan Tahun 2007
  - \*\* Dosen Pembimbing I Program Magister Psikologi Universitas Medan Area
  - \*\*\* Dosen Pembimbing II Program Magister Psikologi Universitas Medan Area

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang, atas berkat rahmat dan karuniaNya jualah maka penulis dapat menyusun tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi sisi, metodologi maupun tata tulisnya. Oleh karenanya penulis mengharapkan bimbingan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terkait dalam penyusunan tesis ini, diantaranya adalah:

1. Bapak Rektor Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.
2. Dr. H. Abdul Munir. M.Pd, selaku Pembimbing Utama dari penyusunan tesis ini yang telah banyak memberikan masukan-masukan dan motivasi yang sangat mendukung dalam proses penyusunan tesis ini.
3. Dra. Suryani Harjo,MA, selaku Pembimbing Pendamping yang dengan sabar hati banyak memberikan bimbingan, masukan, saran dan pengarahan kepada penulis sejak penyusunan proposal hingga tesis ini selesai.
4. Seluruh staf pengajar dan karyawan Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang turut mendukung proses penyusunan tesis ini.

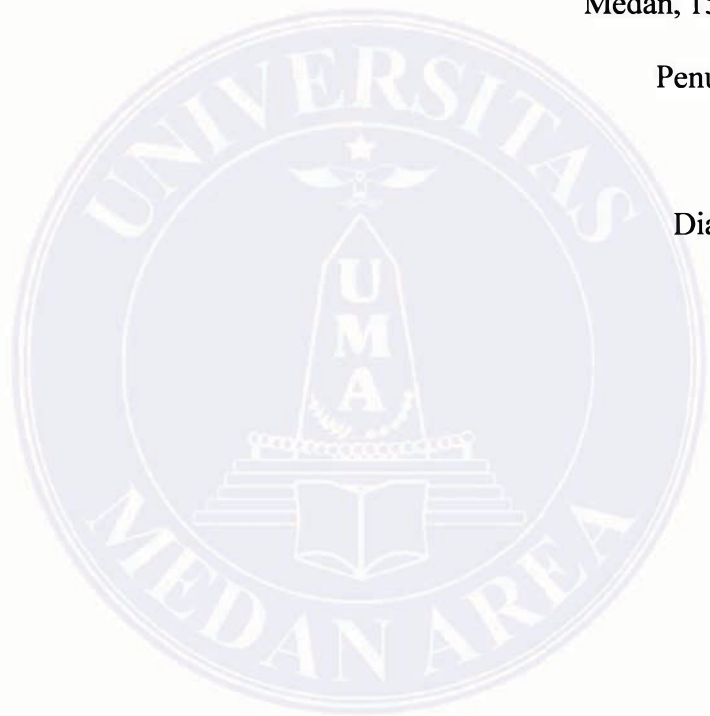
5. seluruh keluarga yang turut memberikan motivasi dan doa restu kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya kepada Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang, penulis menyerahkan diri sepenuhnya semoga semakin taat dalam beribadah dan sukses selalu.

Medan, 15 April 2009

Penulis

Diana





## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB – I      PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	15
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Manfaat Penelitian .....	17
E. Sistematika .....	17
<b>BAB – II     LANDASAN TEORI</b> .....	<b>19</b>
A. Produktivitas Kerja .....	19
B. Kepuasan Kerja .....	24
C. Motivasi Kerja .....	41
D. Hubungan Kepuasan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan .....	54
E. Hipotesa .....	58
<b>BAB – III    METODE PENELITIAN</b> .....	<b>76</b>
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian .....	76
B. Identifikasi Operasional Penelitian .....	76
C. Populasi dan Sampel .....	78

D. Metode Pegumpulan Data .....	79
E. Metode Analisa Data .....	81
<b>BAB – IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>92</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	92
B. Pelaksanaan Penelitian .....	100
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	101
D. Pembahasan .....	105
<b>BAB – V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan .....	116
B. Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN .....</b>	<b>126</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan ataupun mengembangkan usahanya tidak terlepas dari kesungguhan serta kerja keras para pengelolanya, walaupun perusahaan tersebut telah memiliki sumber daya dan dana yang mencukupi. Oleh karena itu sumber daya manusia di lingkungan perusahaan dapat dikatakan sebagai asset yang terpenting. Sedang sumber daya manusia yang dianggap sebagai motor penggerak kegiatan perusahaan adalah para manajer yang secara langsung mengelolanya.

Untuk mencapai keberhasilan yang telah ditentukan atau direncanakan diperlukan profesionalisme dalam pengelolaannya. Keberhasilan pengelolaan dapat terealisasi bila didukung oleh para pengelola atau manajer yang profesional. Hal ini sesuai dengan pernyataan Tanri Abeng dalam Majalah Bisnis Indonesia (Mei, 1992) bahwa manajer profesional hanya dapat dihasilkan melalui lembaga atau perusahaan yang bekerja secara profesional. Sebab saat ini dunia usaha memerlukan tenaga profesional yang mampu melaksanakan efisiensi dan dapat bersaing secara efektif dalam persaingan pasar bebas. Namun profesionalisme yang dimiliki manajer harus didukung oleh ketrampilan-ketrampilan dan lingkungan kerja yang kondusif untuk merealisasikannya.

Pada umumnya untuk menentukan otoritas menentukan otoritas dalam melaksanakan tugas, manajer dibagi dalam tiga tingkatan (*level*) yaitu: manajer

tingkat atas/utama yang bertugas menetapkan tujuan, startegi dan kebijaksanaan organisasi; manajer tingkat menengah/madya mempunyai tugas menerapkan kebijaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh manajer tingkat atas, dan manajer tingkat pertama/muda bertugas dalam mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan dan rencana-rencana tersebut.

Secara operasional untuk mencapai tujuan perusahaan diadakan pembagian pada tugas-tugas manajer antara lain: manajer bidang keuangan yang tugasnya berkaitan dengan sumber keuangan perusahaan; manajer bidang kepegawaian bertugas mengurus hal yang berhubungan dengan pengadaan, penempatan, pemberhentian dan kesejahteraan karyawan, manajer bidang pemasaran mempunyai tugas utama dalam penjualan produk, manajer bidang produksi tugasnya terutama dalam menghasilkan barang sesuai dengan keinginan konsumen, dan sebagainya.

Manajer pada semua tingkat (*level*) dituntut memiliki keterampilan-keterampilan (*skills*) yang diperlukan, agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal. Menurut Stoner dan Freeman (1989) keterampilan tersebut meliputi :

1. Keterampilan menyusun konsep (*conceptual skills*): kemampuan (*ability*) dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kegiatan dan tujuan organisasi, termasuk kemampuan manajer untuk melihat organisasi secara utuh, memahami ketergantungan antara unit-unit yang ada dan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamod, Michael G, 1999. **Applied Industri/Organizational Psychology**, Wadsworth Publising Company, New York.
- Adams, Stacy J, **The Strucutre and Dynamics of Behavior in Organization Boundary Roles**, dalam Dunnette, (1983), Handbook of Industrial and Organization Psycholog, John Wiley and son, Inc Canada.
- Agor, Weston, H, 1984. **Intuitive Management : Integrative Left and Right Brain Management Skill**, Prentice- Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.
- \_\_\_\_\_, 1986. **The Logic of Intuitive Decision Making**, Quorum Book, New York
- Azwar, Saifuddin, 1986. **Reliabilitas dan Validitas : Interpretasi dan Komputasi**, Liberty, Yogyakarta.
- Boyd Jr, Heper W and Walker Jr, Orville C, 1992. **Marketing Management : A Strategic Approach**, Richard D. Irvan, Inc, Illinois
- Casio, Wayne F, 1991. **Applied psycholngy in Personnel Management**, Prentice –Hall International, INC, New, Jersey.
- Cooper, Cary L, and Makin, Petter, 1985. **Psychology For Managers**, the British Psychology Society and MacMillan Publisher Limited, London.
- Cosini, Raymond J, 1987. **Encyclopedia of Psychology**, John Wiley & Sons, New York.
- Davar, Rustom S, 1991. **Executive Decision Making**, Univeral Book Stall, New Delhi.
- Dilworh, James B, **Production and Operation Management**, Ran' om House, Inc, London.
- Donney Jr, James H.; Gibson , James L.; Ivancevich, John M., 1984. **Management**, Business Publication, INC,' Texas.
- Dubrin, Andrew J.; 1980. **Efective Business Psychology**, Reston Publising Company, Inc,;A Prentice- Hall Company, New York.

- Dunnette, Marvin D., 1983. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, A Wiley- Interscience Publication, John Wiley & Sons New York.
- Dyer, Robert E. and Forman, Ernest H.,1991. **An Analytical Approach to Marketing Decision**, Prentice-Hall International Editions, New York.
- Eysenk H,J,1982. **Encyclopedia of Psychology**, Continuum, New York Delhi, India.
- Greenwood, William T,1989. **Decision Theory and Information System South-Western Publishing Company.**
- Griffin, William T.,1987. **Management**, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Hirsh, Sandra Krebs, 1985. **Using the Myers-Briggs Type Indicator in Organization**, Consulting Psychologist Press, Inc.; Minneapolis, Minnesota
- Hunter, Jon, E, 1986. **Journal Of Applied Psychology, Impact Of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance and Supervisory Rating Of Performance**, Vol 71, No.3.
- Keil, E,C, 1977. **Performance Appraisal and The Manager**, Lebharr- Friedman Books.
- Aeirsey, David; Bates, Marilyn, 1984. **Please Understand Me: Character and Temperament Types**, Prometheus Nemesis Book Company, Del Mar,CA 92014.
- Kepner, Charles H, and Tregoe, Benjamin B, 1981. **The New Rational Manager**, Kepner- Tregoe, Inc, Prnenton, New York.
- Kerlinger F.N,'1986. **Foundation of Behavior Researd**, Rinehart, And Winston, Inc,Madrid.
- Koonz, Harold'O'Donnel, Cyrill; Weihrich, Heinz,1984. **Mangement**, McGraw-Hill, Inc,New York.
- Korler, Plihip, 1991. **Marketing Management : Analysis, Planning and Control**, Northwestern, University Evanstn,Illinois.
- Lambert, Clark, 1979. **Fiel Sales Performance Appraisal**, John,Wiley & Sons. Inc New York.

- Lyles, Rechar, I, 1982. **Practical Management Problem Solving and Decision Making**, Van Nostran Reinhold Company, New York.
- MacCrimmon, Kenneth R, and Taylor, Ronad N., **Decision Making And Problem Solving, dalam Dunnette, (1983). Handbook of Industrial AND Organizational Psychology**, John Wiley, John Wiley Usaha dan Proyek , Ganeca Exaact Bandung.
- Mangkusubroto, Kuntoro dan Trisnadi, Listirini, 1989. **Analisis Keputusan : Pendekatan Sistem Dalam Manajemen Usaha dan Proyek**, Ganeca Exact Bandung.
- Matsushita, Konosuke, 1991. **Bisnis dan Manajemen**, Penerbit Mitra Utama, Jakarta.
- Miner, John B, 1992. **Industrial Organization Psychology**, McGraw-Hill.Inc,'New York.
- Minzberg, Herry, 1976. **Planning On The Left Side and Managing On The Right Side**, Harvard Business Review, July- Agustust.
- \_\_\_\_\_, 1980. **The Nature of Managerial Work**, New York, The Prentice- Hall Inc.Englewood Clifs, New Jersey.
- Moody, Pul, E., 1983. **Decision Making Proven Methods For Better Decisions**. McGraw-Hill Book.Company, New York.
- Moore, Franklin Gang Hendrik, Thomas E.,1980. **Production/Operations Managemant**, Richard, D, Irvan, Inc, Homewood, Iilinois.
- Munandar, AS,'1977. **TheIndentification of Potential Middle Managers : A System Approach**, Disertain Untuk Memproleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Psikologi, Jakarta, Ul.
- Neumberg, Phil, 1992. **Increasing Executive Productivity : A Unique Program for Developing The Inner Skill OF Vision, Leadership and The Performace**, Prentice-Hall Englewood Cliffs, New, Jersey.
- Oslon, David,L',Courtney Jr, James, F.,1992. **Decision Support Models and Expert Sytem**, Maxmell Macmillan International Editions, London.
- Pedhazur, E,J.1982. **Multiple Regression in Behavior Research**, CBS College Publising, New York.

- Pennings, Johannes M., 1983. **Decision Making : An Organizational Behavior Approach**, Markus Wiener Publising, Inc.,; Colimbia University.
- Radford, K,J, 1981. **Modern Mangerial Decision Making**, Reston Publising Company, Inc.
- Rao, T,V.,1984. **Performace Appraial: Theory and Practice**, Vani Education Book, New, Delh, India.
- Robbins, Stephen, P,1991. **Organizational Behavior : Concept, Controversies and Application**, Prentice- Hall Idternational Editions, Englewood Cliffs, Naw Jersey.
- Rockennstein, Zoa, 1988. **Intuitive, Processes In Exacutive Decision Making**, *Journal of Creative Behavior*, Volume, 22, Number 2, New York.
- Rowan, Roy, 1987. **Intuitive Manger**, Wildwood Houser Limited, Hampshire, England.
- Rowe Alan J;Mason, Richard P.,1987. **Managing With Style,; Aguide to Understanding**, Assessingand Improving Decision Making, Yossey- Bass Inc. Publisher, San Francisco.
- Rowe, Alan,J,;Boulgaruies, James D., 1992. **Managerial Decision, Maxwell Macmillan :A guide to Successful Business Decision, Maxwell Macmillan** International Editions, Singapore.
- Ruky, A.S.; 1992, **Penilaian Prestasi Kerja**. Majalah Manajemenn, Maret-April, Jakarta.
- Saaty, Thomas L, 1990. **Decesion Making for Leaders : The Analytical Hierarchy Process for Decision in Aco,plex World**, RWS Publications, Pittburgh.
- Siegel, Sidney,1992. **Statistik Nonpaametrik Ilmu- ilmu Sosial, terjemahan Zanzawi S Dan Lndung S**, PTGramedia, Jakarta.
- Steer, Assauri, 1980. **Manajemen Produksi, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, UI, Jakarta.**
- Steer, Richard M., Ungson, Gerardo R,; Monday,Richard T.,1985. **Managing Effective Organization**, Keznt Publising Company, A Devision of Wadworth, Boston.



Singarimbun, Masri, Efrendi, Sofiaan 1989, **Metode Penelitian Survei**, Penerbit LP4ES, Jakarta.

Store, James, A.F. and Freeman, Edward R; Monday Richaard T., 1985. **Manange Effective Organization**, Kent Publising Company, A Devision of Wadsworth, Boston.

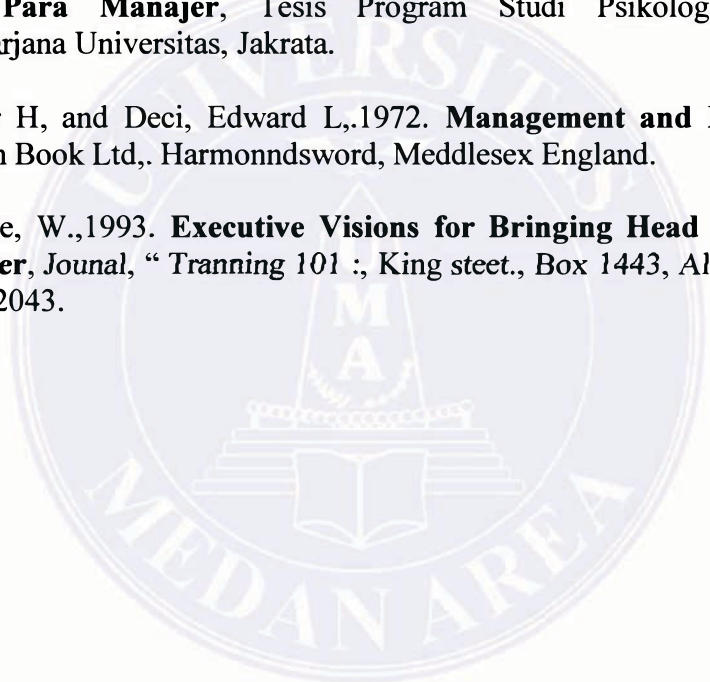
Sugiyono, 1994. **Metoda Penelitian Administrasi**, CV. ALFABETA, Bandung.

Timpe A Dale,1988. Performace: **The Art & Science of Business Management**, KEND Publication, New York.

Theresia Prihatin Dwi Riyanti, 1994. **Uji Peran Manajerial Menurut Mintzber Pada Para Manajer**, Tesis Program Studi Psikologi, Program Pascasarjana Universitas, Jakrata.

Vroom, Victor H, and Deci, Edward L.,1972. **Management and Motivation**, Penguin Book Ltd,. Harmonndsword, Meddlesex England.

Watts , George, W.,1993. **Executive Visions for Bringing Head and Heard Together**, Jounal, “ Tranning 101 :, King steet., Box 1443, Alexandra VA 22313-2043.



Diisi sesuai dengan data manajer yang dinilai prestasinya.

Manajer : Produksi / Pemasaran \*

Tingkat / Golongan : .....

Pendidikan Formal : SLTA / S<sub>1</sub> / S<sub>2</sub> / S<sub>3</sub> \*

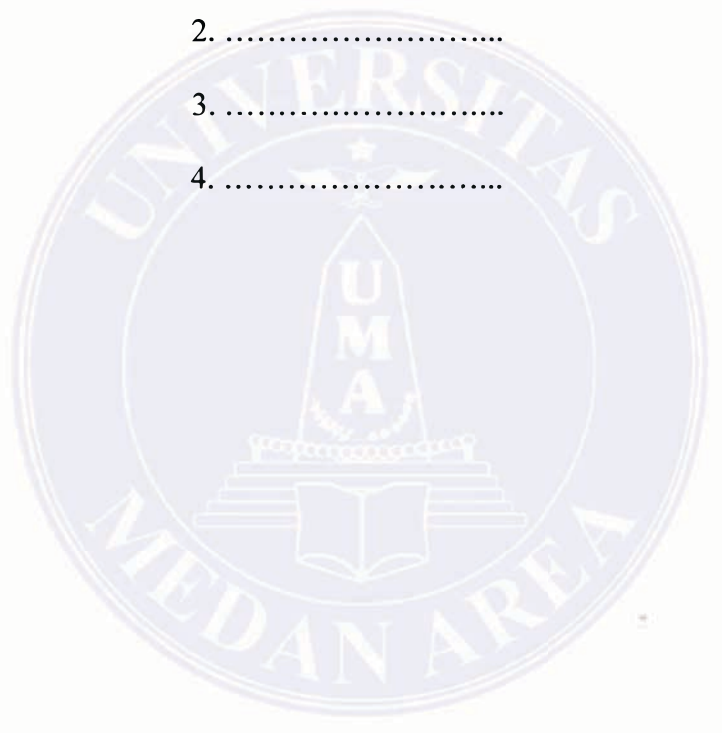
Masa Kerja : .....th.

Pengalaman Kerja : 1. ....

2. ....

3. ....

4. ....



\* Coretlah yang tidak perlu

## PENGANTAR

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program S-2, saya bermaksud melakukan penelitian mengenai prestasi manajer pemasaran di lingkungan unit kerja Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Untuk itu diperlukan sejumlah data yang hanya dapat saya peroleh dengan bantuan dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Petunjuk pengisian terdapat di dalam kuestioner.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu guna mengisi semua pertanyaan pada kuestioner ini dengan spontan, agar dapat diperoleh gambaran yang paling mendekati kebenaran.

Sebelum dan sesudahnya saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang diberikan.

**Diana Kosmanto**

## A. Prestasi Kerja Manajer Pemasaran

Dalam rangka memperoleh gambaran yang tepat mengenai Prestasi Kerja Manajer Pemasaran tingkat menengah dan bawah, kami mohon Saudara dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di bawah ini secara jujur.

Semua jawaban adalah benar, selama hal ini menggambarkan prestasi kerja staf Anda.

Jawaban yang benar apabila jawaban tersebut paling sesuai dengan pendapat Saudara pribadi, dan bukan merupakan hasil pendapat orang lain.

Untuk memberikan jawaban pada setiap pertanyaan, berikanlah tanda kali (X) pada huruf jawaban yang menurut pendapat Saudara paling sesuai dengan prestasi kerja staf Anda.

Catatan :

STS	berarti	Sangat Tidak Setuju
TS	berarti	Tidak Setuju
ATS	berarti	Agak Tidak Setuju
AS	berarti	Agak Setuju
S	berarti	Setuju
SS	berarti	Sangat Setuju

Prestasi kerja staf saya didasarkan pada :

1. Target penjualan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
2. Jumlah penjualan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
3. Jumlah produk yang kembali	STS	TS	ATS	AS	S	SS
4. Kelebihan target penjualan	STS	TS	ATS	AS	S	SS

5. Keuletan menjual produk	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6. Besarnya perolehan laba	STS	TS	ATS	AS	S	SS
7. Ketepatan menentukan segmen pasar	STS	TS	ATS	AS	S	SS
8. Ketepatan cara mendistribusi produk	STS	TS	ATS	AS	S	SS
9. Ketepatan menentukan harga produk	STS	TS	ATS	AS	S	SS
10. Ketepatan menentukan kemasan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
11. Ketepatan menentukan biaya produksi	STS	TS	ATS	AS	S	SS
12. Ketepatan menentukan cara promosi	STS	TS	ATS	AS	S	SS
13. Ketepatan menentukan jadwal penjualan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
14. Hubungan baik dengan pelanggan/ konsumen	STS	TS	ATS	AS	S	SS
15. Pujian dari pelanggan/konsumen	STS	TS	ATS	AS	S	SS
16. Kecakapan dalam melakukan teknik penjualan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
17. Kemampuan mempengaruhi pelanggan/ konsumen	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18. Kemampuan menyelesaikan masalah di lapangan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
19. Kemampuan memasarkan produk baru	STS	TS	ATS	AS	S	SS
20. Pemahaman terhadap kebijaksanaan perusahaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
21. Kesetiaan pada merek dan produk perusahaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
22. Wawasan luas mengenai produk	STS	TS	ATS	AS	S	SS
23. Kesadaran adanya persaingan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
24. Mudah kerjasama dengan pelanggan/ konsumen	STS	TS	ATS	AS	S	SS
25. Kesiediaan menerima saran	STS	TS	ATS	AS	S	SS
26. Tenggang rasa pada konsumen tinggi	STS	TS	ATS	AS	S	SS
27. Kesetiaan pada perusahaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS