

**KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU SD SUTOMO 1 MEDAN**

TESIS



OLEH

**ZULKARNAIN
NPM. 091804001**

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

**KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU SD SUTOMO 1 MEDAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi**



OLEH

**ZULKARNAIN
NPM. 091804001**

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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA GURU SD SUTOMO 1
MEDAN**

NAMA : ZULKARNAIN

NPM : 09 1804 001

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Asih Menanti, MS, S.Psi.

Pembimbing II



Suryani Hardjo, S.Psi, MA

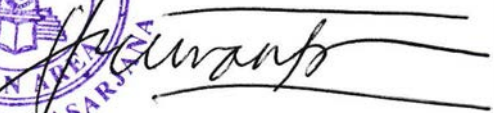
**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Abdul Munir. M.Pd.



**Direktur
Program Pascasarjana UMA**



Drs. Heri Kusmanto, MA

Telah diuji pada Tanggal 09 Mei 2011

Nama : Zulkarnain

NPM : 09 1804 001

Panitia Penguji Tesis

Ketua : Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi.

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

Anggota I : Dr. Asih Menanti, MS, S.Psi.

Anggota II : Suryani Hardjo, S.Psi. MA

Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

ABSTRAK

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU SD SUTOMO 1 MEDAN

**Zulkarnain
Asih Menanti
Suryani Hardjo**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah guru-guru di SD Sutomo 1, Jalan Jambi No.40 B Medan, Kotamadya Medan.

Sesuai dengan teori yang digunakan, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi : 1). Ada kontribusi antara kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja guru-guru SD Sutomo 1 Medan. 2). Ada kontribusi antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru-guru SD Sutomo 1 Medan. 3) Ada kontribusi antara kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja, yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap semangat kerja guru-guru SD Sutomo 1 Medan.

Dalam upaya untuk membuktikan hipotesis, maka digunakan metode analisis data Analisis Regresi Berganda. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 37,756$ dimana $p < 0,050$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, dan semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja pun akan tinggi. 2) Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diketahui bahwa kontribusi kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang memberikan sumbangan sebesar 41,4 % terhadap semangat kerja. 3). Kontribusi variabel Kualitas Kehidupan kerja (X1) terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 20,8%, dan kontribusi lingkungan kerja (X2) terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 20,6%. 4). Hasil lain diperoleh bahwa subjek penelitian ini para guru di SD Sutomo 1 Medan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tergolong tinggi, nilai empirik 59,00 dan nilai rata-rata hipotetiknya 45, lingkungan kerja yang tergolong baik nilai rata-rata/mean empiriknya 42,47 dengan nilai rata-rata hipotetiknya 35 dan semangat kerjanya tinggi 44,17 dan nilai rata-rata hipotetik 35. Dari hasil ini juga diketahui bahwa masih ada 58,6 % faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada guru di SD Sutomo 1 Medan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

CONTRIBUTION OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORKING ENVIRONMENT ON SUTOMO 1 TEACHER MORALE

**Zulkarnain
Asih Menanti
Suryani Hardjo**

This study aims to look at the contribution of quality of work life and working environment on morale. As the subjects in this study were teachers in Sutomo 1 primary school at Jl. Jambi No.40, Medan.

In accordance with the theories used, the proposed research hypotheses, which reads: 1). There is a contribution of the quality of work life on teachers' morale. 2). There is a contribution of the working environment on teachers' morale. 3) There is a contribution between the quality of work life and working environment which together contribute on teachers' morale.

In an attempt to prove the hypothesis, we used the multiple regression analysis as the data analysis method. After analyzing the data, the following results obtained : 1) There is the influence of the quality of work life and the working environment on morale. This is shown by the coefficient Freg = 37.756 where $p < 0.050$. This indicates that the higher quality of work life, and the better work environment, the morale will be high. 2) Based on these results, it is known that the contribution of quality of work life and working environment, which contribute 41.4% of morale. 3). The contribution of the variable quality of working life (X1) on Morale was 20.8%, and contribution to the working environment (X2) on Morale was 20.6%. 4). Other results found that the subjects of this study has the quality of work life which is relatively high, empirical value 59.00 and the average hypothetic value 45, the working environment which is fair mean value 42.47 with an average hypothetic value 35 and high morale which valued of 44.17 and the average value of the hypothetical 35. From this result is also known that there are still 58.6% for other factors that could affect the morale of teachers in Sutomo1Medan primary school.

Keywords: Quality of Work Life, Working Environment and Morale

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan hamdallah, serta seruan puji dan syukur yang tiada berhingga hanya dihadapan Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis mengakui bahwa tesis ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan dan pertimbangan serta motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan hal tersebut, layaknya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, MPd, selaku Ketua Program Studi Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Asih Menanti, MS, S.Psi. sebagai Pembimbing I tesis dan sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan selama penulisan tesis ini.
4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan bimbingan, dari awal hingga selesainya tesis ini
5. Ibu Helen, S.Si, Apt. selaku Kepala SD Sutomo 1 Medan yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penulisan tesis ini.

6. Ibu Elviati Ahmad, Psikolog, yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan pengumpulan data.
7. Istri tercinta, Rahmalia, Amd, dan ananda Intan Syawalina Siregar, S.Psi Muhammad Iqbal Muadz Siregar yang telah memberi semangat dan kesempatan pada penulis agar penyelesaian tesis ini dapat selesai tepat waktu.
8. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi pada Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area, yang telah membantu peneliti selama perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
9. Ananda Hanifan Akbar, S.Psi, yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
10. Sahabat-sahabat di perkuliahan seangkatan Tahun Akademik 2009/2010 Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang acapkali mendorong peneliti agar cepat menyelesaikan tesis ini.

Tiada kata yang berarti manakala hadir kekhilafan hingga ada pihak-pihak atau orang per orang yang telah membantu penyelesaian tesis ini, namun tiada tertera nama dan dukungannya dalam kata pengantar ini, maka dengan tulus mohon diberikan maaf. Akhir kata, peneliti berharap semoga Tesis ini berguna dan bermanfaat kelak. Terima kasih.

Medan, Mei 2011
Peneliti -

	Halaman
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja ...	13
2.4. Indikasi Turunnya Semangat Kerja	15
2.5. Ciri-ciri Semangat Kerja yang tinggi	16
B. Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	18
C. Lingkungan Kerja	22
2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	33
D. Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Semangat Kerja	34
E. Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja	35
F. Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	37
G. Kerangka Berpikir Penelitian	41
H. Hipotesis	41

	Halaman
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi Penelitian	42
3.2. Jenis Penelitian	42
3.3. Variabel Penelitian	42
3.4. Definisi Operasional	43
3.5. Populasi dan Sampel	46
3.6. Metode Pengumpul Data	46
3.7. Sumber Data	47
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3.9. Analisis Data	55
BAB IV. PELAKSANAAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA, PEMBAHASAN.....	58
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1: Kisi-kisi Skala Kualitas Kehidupan Kerja	49
Tabel 2. Kisi-kisi Skala Lingkungan Kerja	51
Tabel 3. Kisi-Kisi Semangat Kerja	53
Tabel 4. Distribusi Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba	60
Tabel 5. Distribusi Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba	61
Tabel 6. Distribusi Skala Semangat Kerja Sebelum Uji Coba..	61
Tabel 7. Distribusi Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba	63
Tabel 8. Distribusi Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	63
Tabel 9. Distribusi Skala Semangat Kerja Setelah Uji Coba	64
Tabel 10 . Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	67
Tabel 11. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	68

	Halaman
Tabel 12. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	68
Tabel 13. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot	
Variabel Bebas	69
Tabel 14. Rangkuman Hasil Perhitungan Sumbangan variabel	
Bebas terhadap variabel terikat	69
Tabel 15. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai	
Rata-rata Empirik	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup berarti dan menggembirakan, namun sebagian besar di pedesaan masih memprihatinkan.

Dalam proses pendidikan, faktor tenaga pendidikan yaitu guru tentu memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Apabila para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka akan terpancar profil seorang guru yang berkompeten. Kompetensi guru yang diharapkan meliputi : penguasaan bahan pengajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan konseling,

mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip serta hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Guru adalah bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Sumber daya manusia memegang peranan penting (Baron & Kreps, 1999), karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber – sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik (Becker & Gerhart, 1996), karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Turban & Greening, 1996). Dalam kegiatan pendidikan diharapkan para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan profesional dengan menumbuhkan semangat kerja yang baik. Semangat kerja akan mampu hadir dalam kinerja seorang guru bilamana mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kehadiran budaya kerja tersebut didorong oleh kualitas kehidupan kerja yang baik. Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik tersebut merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapi. Keadaan, situasi dan kondisi kerja itu dituntut ada pada setiap guru. Situasi kerja yang terukur bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas para guru didukung oleh semangat kerja yang terukur. Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM
- Anoraga, P (1990). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arifin, Noor. (1999). *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Jakarta : Majalah Usahawan, No.10, hal 25-29.
- Azwar, Saifuddin. (2004a). *Realibilitas dan Validitas*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____ (2004b). *Penyusunan Skala Psikologi*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baron, James N and David M.Kreps. (1999). *Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers*. New York : John Wiley Publishing
- Becker, BE and Gerhart B. (1996). *The Impact of Human Resources Management on Organizational Performance: Progress and Prospects*. Akademy of Management Journal, 39. 779-801
- Carlaw, Deming and Friedman. (2003). *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc.Graw Hill Publishing Company
- Davis, K. (2000). *Human Behavior at Work*. New Delhi: Mc.Graw Hill Publishing Company Ltd
- Gie, The Liang. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty
- Gitosudarmo, Indriyo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____ (2000). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gondokusumo, A.A. (1995). *Komunikasi Penugasan*. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung.

- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi, S dan Pamardiningsih, Y. (2000) *Seri Program Statistik Program SPS 2000*.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasley, George D. (1983). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta : Aksara Baru.
- International Labour Office. (1976). *Penelitian Kerja dan Produktifitas*. Jakarta : Erlangga.
- Iskandar, Hermien. (2011) *Quality of Work Life*. Blog of Hermien Iskandar. Diakses Tanggal 10 Januari 2011.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Lau R.S.M, Bruce E, May. (1998). *A Win-Win Paradigm For Quality Of Work Life And Bussiness Performance*. Jossey Publisher : Vsa.
- Littlefield, CL and RM Peterson. (1956). *Modern Office Management*. NY: Prentice Hall
- Luthans,Fred. (1998). *Organizational Behavior (Eight Edition)*. Intemational Book Company : McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ketujuh*. Bandung : Remadja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot AMH. (1990). *Manajemen Personalia*.Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. (1983). *Asas-Asas Prilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alumni LAN
- _____ (1995a). *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju
- _____ (1995b). *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Penerbit Alumni LAN
- _____ (1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.

- _____ (1999). *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Penerbit Alumni LAN
- Moenir, A.S. (1983). *Kepemimpinan Kerja, Peranan, Teknik dan Keberhasilan*. Jakarta : Bina Aksara
- Nawawi, Hadari H. (2001). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- _____ dan Martini H. (1990). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian. (cetakan kelima)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nisfiannoor, Muhammad (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, Alex S. (1990). *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- _____ (1992). *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____ (2001). *Manajemen Personalia: Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____ (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indoensia
- Pasmore, William A. (1984). *Understanding Organizational Change: a Longitudinal Investigation of the Effects of Sociotechnical System, Job Redesign, and Survey Feedback*. University Microfilms International.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Indriyo Gitosudarmo. (2000). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM
- Robbins, Stephen P. (1989). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 & 2, (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Prehallindo.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta : Gramedia Grasindo

- Sarwoto. (1981). *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010
- Staudohar, Paul D. (1992). *Journal of Individual Employment Rights*. IER Vol 6 Baywood Publishing. Co. Ltd.
- Steers, M. Richard (1980). *Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Dra, Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Straw, R.J. and C.C. Heckscher, (1984). *QWL: New working relationships in the communication industry*. Labor Studies Journal, 9: 261-274.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Turban,D.B.and D.W.Greening. (1996). *Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees*. Academy of Management Journal. Vol 40. Pp 658-672
- Usman, Jaelani. (2009). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau*. Jakarta : Penelitian.
- Westra, Pariata. (1980). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Liberti.
- Zainun, Bukhari. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung Tbk.



UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Studi : *Magister Administrasi Publik - Magister Manajemen Agribisnis
Magister Hukum- Magister Psikologi*

Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

Nomor : 3203/Wadir-Ak/PPs-UMA/2011
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

2 Maret 2011

Kepada Yth. :
Kepala SD Sutomo 1
Di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : **Zulkarnain**
NPM : 091804001
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di instansi yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul : "**Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SD Sutomo 1 Medan**" Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



An. Direktur,
Wakil Bid. Akademik

Erwin Pane
Ir. Erwin Pane, M.S



SD SUTOMO 1

Jl.Thamrin 55 / Jl.Jambi 40 - B

Telp. (061) 4516941, 4558131

Medan - Indonesia

Medan, 19 April 2011

No : 439 / SD / STO / 10 - 11

Lamp : -

Hal : *Persetujuan Pengambilan Data*

**Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Medan Area
di
Tempat**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Saudara No. 3203/Wadir-Ak/PPs-UMA/2011, tertanggal 02 Maret 2011 perihal pengambilan data untuk tugas akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Zulkarnain**
NPM : 091804001
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk keperluan penulisan tesis, yang berjudul : "Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SD Sutomo 1 Medan", maka dengan ini kami dapat menyetujuinya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Hormat kami,
SD Sutomo 1
UNIVERSITAS MEDAN AREA