

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN  
SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. AQUAFARM  
NUSANTARA CABANG SERDANG BEDAGAI**

**SKRIPSI**

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



**OLEH  
A S I A H  
NIM : 01.860.0127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2006**

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL  
DENGAN SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT.  
AQUAFARM NUSANTARA CABANG SERDANG  
BEDAGAI**

**NAMA MAHASISWA : ASIAH  
NIM : 01.860.0127  
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISAI**

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing**



**Pembimbing I**

**(Dra. Nefi Darmayanti, Msi)**

**Pembimbing II**

**(Istiana, Psi)**

**Mengetahui**

**Ka. Bagian**



**(Istiana, Psi)**

**Dekan**



**(Dra. Mulia Siregar)**

**Tanggal Lulus  
02 Oktober 2006**

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S-1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal : 02 Oktober 2006



MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dehan

(Drs. Mulia Siregar)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. H. Amiruddin Rangkuti

2. Dra. Nefi Darmayanti, M.Si

3. Istiana, Psi

4. Lodiana Ayu, Psi

5. Nurmaida Irawani Srg, Psi, M.Si

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada Penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi, metodologi maupun tata tulisnya, yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu yang dimiliki penulis, oleh karenanya penulis mengharapkan bimbingan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini, dan semua ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah banyak berkorban baik moril maupun materil sehingga saya dapat menyandang gelar sarjana.
2. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Amiruddin Rangkuti, selaku ketua sidang yang telah bersedia menyempatkan waktunya untuk menghadiri sidang penulis.
4. Ibu Nefi Darmayanti, M. Si, selaku pembimbing I, yang telah banyak memberikan kontribusi pemikiran kepada penulis.

5. Ibu Istiana, S. Psi, selaku pembimbing II dan juga sekaligus kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah banyak meluangkan waktunya, serta sabar dalam membimbing penulis dengan ide-idenya yang cemerlang.
6. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberi bekal pengetahuan serta dorongan semangat sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Heri Tambunan SE, selaku kepala bagian umum dan personalia PT. Aquafarm Nusantara Medan yang telah membantu penulis dalam pengambilan data.
8. Seluruh staf administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memberikan dukungan dan kelancaran segala urusan administrasi.
9. Buat sahabat saya seperjuangan Anna, Frida, Wulan dan Miranda S. Psi yang telah memberikan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat sahabat saya Indira yang selalu menemani penulis disaat suka dan duka selama penyusunan skripsi ini.
11. Buat rekan-rekan angkatan 01 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Buat kak pida dan stafnya yang selalu membantu penulis selama penulisan skripsi ini.
13. Buat adik-adik saya Ela, Tina dan Aam yang menjadi memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	8
C. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. SIKAP KERJA .....</b>	<b>10</b>
1. Pengertian Sikap .....	10
2. Komponen Sikap .....	13
3. Fungsi Sikap .....	15
4. Pengertian Kerja .....	17
5. Sikap Kerja .....	18
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja.....	20
7. Aspek-Aspek Sikap Kerja .....	21
8. Ciri-ciri Sikap Kerja.. .....	23
<b>B. KECERDASAN SPIRITUAL.....</b>	<b>25</b>
1. Pengerian Kecerdasan Spiritual.....	25
2. Perkembangan Kecerdasan Spiritual .....	28
3. Fungsi Kecerdasan Spiritual.....	31

4. Aspek-Aspek Kecerdasan Spiritual .....	34
5. Ciri-ciri Kecerdasan Spiritual .....	38
<b>C. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Sikap Kerja.....</b>	<b>40</b>
<b>D. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	44
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
C. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel .....	45
D. Metode Pengumpulan Data .....	46
E. Validitas dan Reliabilitas .....	49
F. Tehnik Analisi Data .....	51
<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN</b>	
<b>A.Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....</b>	<b>53</b>
1. Orientasi Kanchah .....	53
2. Persiapan Penelitian .....	54
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	56
<b>B. Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>58</b>
<b>C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>59</b>
1. Uji Asumsi .....	59
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment .....	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	63
4. Kriteria .....	64
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>65</b>

**BAB V PENUTUP**

**A. Kesimpulan .....69**  
**B. Saran .....69**

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1 : Distribusi Butir Skala kecerdasan spiritual Sebelum Uji Coba.....	55
Tabel 2 : Distribusi Butir Skala sikap kerja Sebelum Uji Coba.....	55
Tabel 3 : Distribusi Butir Skala kecerdasan spiritual Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 4 : Distribusi Butir Skala sikap kerja setelah uji coba.....	57
Tabel 5 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	60
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas hubungan.....	61
Tabel 7 : Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment .....	62
Tabel 8 : Statistik Induk.....	62
Tabel 9 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rataHipotetik Dan Nilai Empirik.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Hasil Uji Coba Validitas Skala Kecerdasan Spiritual.....	74
2. Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Kecerdasan Spiritual.....	78
3. Data Butir Shahih Skala Kecerdasan Spiritual.....	80
4. Skala Kecerdasan Spiritual.....	83
5. Hasil Uji Coba Validitas Skala Sikap Kerja.....	87
6. Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Sikap Kerja.....	91
7. Data Butir Shahih Skala Sikap Kerja.....	93
8. Skala Sikap Kerja.....	95
9. Uji Normalitas Sebaran.....	102
10. Uji Linearitas Hubungan.....	107
11. Analisis Data Product Moment.....	109
12. Surat Bukti Penelitian.....	111

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Krisis multi-dimensi yang menyebabkan keterpurukan bangsa dan negara Indonesia sekarang ini, disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia (SDM) berkualitas terutama SDM para pemimpinnya. Kualitas SDM tidak hanya dapat diukur dari kecerdasan intelektual (IQ) saja melainkan juga oleh kecerdasan Emosional (EQ), kecerdasan kreativitas (CQ) dan terutama oleh kecerdasan spritual (SQ).

Sejarah membuktikan bahwa kekayaan alam bagi suatu bangsa termasuk bangsa Indonesia bukanlah hal yang terpenting dalam mencapai keberhasilan suatu bangsa. Sumber daya insanilah kunci dari kemajuan dan keberhasilan. Namun membangun mutu insani yang berkualitas tidaklah cukup dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual semata harus didukung oleh kesadaran emosi. Kecerdasan tersebut harus pula didasari oleh kesadaran akan kebenaran sejati yang didorong oleh kekuatan dan kesadaran untuk mencapai Ridho Allah SWT, sehingga terbentuk suatu pribadi yang memiliki suatu komitmen dan integritas tinggi serta ketaqwaan terhadap Allah SWT. Ini merupakan jawaban untuk mengatasi kritis multi-dimensi yang sedang melanda Indonesia saat ini (Sasono, 2001)

Sementara itu, krisis multi dimensi yang dialami oleh bangsa Indonesia saat ini seperti krisis ekonomi, krisis sosial dan krisis kepercayaan (Agus, 1995)

merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang walaupun telah ada jawaban untuk menghadapi krisis multi dimensi tersebut.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu pendidikan yang “*balance*” (seimbang) antara akal dan batin yang merjunjung tinggi nilai ketuhanan, dan dunia akan punya makna apabila orientasi keberhasilan adalah akhirat dalam artian yang sempit. Manusia sekarang sedang menghadapi masalah yang kronis yaitu terjadinya “*split personality*” yaitu suatu kondisi dimana tidak terjadi integrasi antara otak dan hati ( Maarif, 2001)

Sikap kerja mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan tentang masa depan. Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Oleh sebab itu dengan diketahuinya sikap seseorang, maka dapat diprediksikan tingkah laku yang akan terjadi. Menurut Mar’at (1981) sikap mempunyai pengaruh yang sangat besar didalam diri seseorang, karena sikap menentukan cara-cara seseorang bertingkah laku dalam menghadapi suatu objek tertentu.

Bogardus (dalam Kartono, 2002) menambahkan bahwa sikap merupakan tendensi yang nyata, yaitu penilaian positif atau negatif terhadap objek-objek yang ada di lingkungannya. Suatu objek yang dinilai positif apabila objek itu berguna dan memberikan dukungan bagi seseorang. Sebaliknya objek dinilai negatif apabila objek itu tidak berguna dan tidak memberikan dukungan bagi seseorang.

Allport (dalam Muller, 1992) mendefenisikan sikap sebagai kesiapsiagaan mental dan keadaan mental yang diorganisir melalui pengalaman yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya, Kitab Suci Alqu'an Departemen Agama Republik Indonesia, Edisi Revisi. CV. Adi Grafika Semarang.
- Ahmadi, A. 1999. Psikologi Sosial. Jakarta . Rineka Cipta.
- Agustian, AG. 2001. Emotional Spiritual Quoitont., Jakarta : Penerbit Argan
- Anoraga, P. 2001. Psikologi Kerja. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Anwar, S.1986. Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya. Yogyakarta :Liberty.
- Arikunto, S. 1987. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri (Edisi Revisi), Yogyakarta. Liberty.
- Azwar, S. 1992. Psikologi dan Validitas. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- . 1999. Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar.
- Gerungan, A. W . 1983. Penerapan Psikologi dan Industri. CV. Rajawali.
- .1986. Psikologi Sosial : Suatu Pengantar. Bandung : PT. Eresco.
- .1991. Psikologi Sosial. Bandung : Eresco.
- Hadi, S. 1987. Metodologi Research. Jilid II. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hersey.GM & Blanchard. 1986. Prilaku Keorganisasian. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Indrawijaya. A. 1989. Prilaku Organisasi. Bandung : Sinar Baru
- Kartono. K. 2002 .Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Edisi Ketiga. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kartasapoetra, 1990. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Khan, Inayat. 2000. Dimensi Spiritual Psikologi . Jakarta : Sarana Kinasih Satya Sejati.
- Khawari, D. 2003. Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas. Jakarta. Balai Penerbit FKUI.
- Lutfi. Muhammad. 2001. Pengantar Dari Tokoh Akademik. (Dalam Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ). Jakarta : Arga.
- Maarif, Syafi. 2001. Pengantar Dari Tokoh Organisasi Islam (Dalam Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual). Jakarta : Arga.
- Mar'at.1981. Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Muller, F. 1992. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jakarta : PT. Bina Rupa Aksara.
- Mussem. 1982. Mengukur sikap sosial, pegangan untuk penelitian dan praktisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, A. S. 1987. Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta.
- Purwanto, Heri. 1999. Pengantar Prilaku Manusia.( Untuk Keperawatan). Jakarta : EGC.
- Purwanto, Ngalm. 1990 : Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. 2003. Perilaku Organisasi. Gramedia PT. Indeks.
- Salim, E. 1996. Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sasono, Adi. 2001. Pengantar Dari Tokoh Negarawan ( Dalam Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ). Jakarta : Arga.
- Schultz, 1993. Psychology And Industrial. London : MC. Millan Co.
- Siagian, S. P. 1988. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, B.2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen ; PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Sinetar, M. 2001. Spiritual Intelligence. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sukidi. 2002. Kecerdasan Spiritual . Mengapa SQ lebih Penting Daripada IQ dan EQ. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sumantri, S. 1986. Tingkah Laku Konsumen. Bandung : Fakultas Psikologi UNPAD.
- Suryani, 1991. Sikap Remaja Terhadap Pakaian Jadi Produk Dalam Negeri. Skripsi Sarjana. Medan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Thouless, RH. 2000. Pengantar Psikologi Agama. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Walgito, B.1989. Psikologi Sosial Suatu Pengantar. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- , 2002. Psikologi Sosial. Yogyakarta. Andi Offset.
- Zohar, D&Marshall, I. 2001. Spiritual Quotient. Bandung : Penerbit Mizan.

**Fakultas Psikologi**

**Universitas Medan Area**

**Medan**

Identitas : .....

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Agama : .....

Masa Kerja : .....

---

**Petunjuk Pengisian Angket**

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan :

**SS** : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.

**S** : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.

**TS** : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.

**STS** : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

	karena itu saya akan bekerja dengan sebaik mungkin				
12	Bagaimanapun juga perusahaan telah memberikan banyak kepada kehidupan saya sehingga saya perlu bekerja dengan sebaik-baiknya.				
13	Saya datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan saya				
14	Segala kelebihan dan kekurangan teman sekerja dapat saya terima sehingga antara kami saling menghargai				
15	saya tidak peduli meskipun keterampilan kerja saya tidak mengalami kemajuan				
16	Para karyawan tidak perlu memaksakan diri untuk bekerja dengan giat				
17	Bekerja dengan baik bukanlah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan				
18	Saya merasa tugas yang diberikan perusahaan merupakan beban bagi saya.				
19	Saya merasa bosan dengan tugas yang diberikan perusahaan.				
20	Saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya.				
21	Saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika ada yang mengawasi				
22	Saya akan menentang perintah atasan jika tidak sesuai				

	dengan keinginan saya.				
23	Saya tidak pernah berusaha meningkatkan hasil kerja saya				
24	Target perusahaan merupakan kepentingan perusahaan, oleh karena itu saya akan bekerja sekehendak hati saya.				
25	Perusahaan tidak pernah memperhatikan hasil kerja karyawan, oleh karena itu saya menjadi malas.				
26	Saya tidak perlu datang lebih awal untuk menyiapkan pekerjaan saya.				
27	Saya bekerja dengan keras karena peraturan-peraturan di perusahaan ini sangat ketat				
28	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik, sehingga saya enggan melakukan kontak dengan mereka.				
29	Menurut saya, peraturan dibuat untuk mengatur hubungan kerja yang baik.				
30	Suasana kerja kami sangat akrab satu dengan yang lain, sehingga kami bahagia.				
31	Saya pikir, para karyawan dapat menerima kelemahan dan kelebihan masing-masing				
32	Senang rasanya dapat menjalin hubungan yang baik diantara sesama karyawan.				
33	Saya merasa diperlakukan sama dengan karyawan yang lainnya.				
34	Segala kelebihan dan kekurangan teman sekerja dapat				

	saya terima sehingga antara kami saling menghargai.				
35	Teman-teman saya selalu membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
36	Menurut saya peraturan dibuat hanya akan mempersulit hubungan kerja.				
37	Tidak ada keakraban yang terjalin diantara sesama karyawan				
38	Persaingan yang tidakl sehat diantara sesama karyawan sering terjadi				
39	Saya merasa diperlakukan tidak adil oleh pimpinan perusahaan				
40	Hubungan yang tidak menyenangkan diantara sesama karyawan membuat saya malas berada di tempat kerja				
41	Saya merasa diperlakukan tidak adil diantara sesama karyawan				
42	Saya enggan melaksanakan perintah atasan karena itu membebani saya				
43	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik, sehingga saya enggan melakukan kontak dengan mereka.				
44	Saya pikir, perusahaan senantiasa memperhatikan kebutuhan karyawannya.				
45	Pimpinan selalu memberi kesempatan kepada karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan kerjanya.				

46	Situasi di lingkungan kerja saya cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja.				
47	Saya dapat menerima semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
48	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.				
49	Saya merasa senang ketika akan berangkat kerja.				
50	Pimpinan perusahaan selalu memperlakukan karyawan dengan baik.				
51	Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini karena tugas yang saya lakukan sesuai dengan imbalan yang saya terima.				
52	Saya ingin memberikan tenaga dan pikiran saya untuk perusahaan ini.				
53	Pimpinan perusahaan tidak pernah memperhatikan kebutuhan para karyawannya.				
54	pimpinan perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan kerjanya				
55	Lingkungan perusahaan yang kurang kondusif membuat saya malas bekerja.				
56	Peraturan perusahaan merupakan beban yang harus ditanggung oleh para karyawan.				
57	Bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang				

	salah karena saya tidak mendapatkan apa yang saya harapkan.				
58	Saya merasa malas ketika akan berangkat kerja.				
59	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan imbalan yang saya terima..				
60	Menurut saya peralatan kerja yang ada kurang mendukung kelancaran tugas				





# PT. AQUAFARM NUSANTARA

Jl. Sei Bingei No. 36 Medan 20119 Indonesia  
Telp. (061) 4564654 – 4525004 Fax. (061) 4570352

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 011/ANM/U/VIII/2006

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate  
Telp. 7366876, 7366998, 7366781  
Di tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : **ASIAH**  
NPM : **01 860 0127**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**

Benar telah melaksanakan pengambilan data pada PT. AQUAFARM NUSANTARA Cabang Serdang Bedagai dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : "HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. AQUAFARM NUSANTARA CABANG SERDANG BEDAGAI".

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 11 s/d 12 Agustus 2006.

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Agustus 2006  
Aquafarm Nusantara



Sury Tambunan, SE  
Kabag. Umum & Personalia

CC. Direktur PT. AN  
Pimpinan Proyek Cold Storage  
Pertinggal



# UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NOMOR 1 MEDAN ESTATE

TELEPON 7366878, 7366998, 7366781, 7364348, PSWT. 107 FAX. 7360168 MEDAN 20223

E-mail : uma001@indosat.net.id

Nomor : 1705 /FO/PP/2006  
Lampiran :-  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 Agustus 2006

Kepada Yth :Bapak Pimpinan  
PT. AQUAFARM NUSANTARA  
Desa Sei Nagalawan  
Kecamatan Perbaungan  
Kab. Serdang Bedagai  
di -  
Perbaungan



Dengan hormat,

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

Nama : Asiah  
NPM : 01.860.0127  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data pada PT. AQUAFARM NUSANTARA Desa Sei Nagalawan Kecamatan Perbaungan Kab. Serdang Bedagai

Guna penyusunan Skripsi mahasiswa yang berjudul : **“Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Sikap Kerja Karyawan Pada PT. Aquafarm Nusantara.”**

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Lengkap pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dan kami mohon kiranya dapat diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada lembaga yang Bapak pimpin.

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



Medan,

Drs. Mulia Siregar

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tembusan :

1. Pembantu Rektor I UIMA