

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN  
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN  
WANITA GARUDA PLAZA HOTEL  
MEDAN**

**SKRIPSI**



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Meraih Gelar Sarjana

Oleh

***Eliza***

***No. Stambuk : 89.860.0142***

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2005**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN HARGA DIRI DENGAN SEMANGAT  
KERJA PADA KARYAWAN WANITA GARUDA  
PLAZA HOTEL MEDAN

NAMA MAHASISWA : ELIZA

NPM : 89 860 0142

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



*[Signature]*  
(Dra. Nefi Darmayanti, MSi)  
Pembimbing I

*[Signature]*  
(Lodjiana Ayu, S.Psi)  
Pembimbing II

Ketua Jurusan  
*[Signature]*  
(Istiana, S.Psi)

Dekan  
*[Signature]*  
(Drs. Mula Siregar)

Tanggal Sidang Meja Hijau

12 DESEMBER 2005

157.26  
da  
H



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

Pada Tanggal

\_\_\_\_\_

**MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dekan



**(Drs. Mulia Siregar)**

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. Mulia Siregar
2. Dra. Nefi Darmayanti. MSi
3. Lodiana Ayu. S.Psi
4. Sarinah. S.Psi
5. Istiana. S.Psi

*[Handwritten signature]*

---

*[Handwritten signature]*

---

*[Handwritten signature]*

---

*[Handwritten signature]*

---

*[Handwritten signature]*

---



## UCAPAN TERIMA KASIH

**Assalamu'alaikum Wr-Wb**

***Bismillahirrahmannirrahim***

Alhamdulillahirabbil alamin, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberi rahmat, kemudahan, rezeki dan petunjukNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan sangat menyadari bahwa proses penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

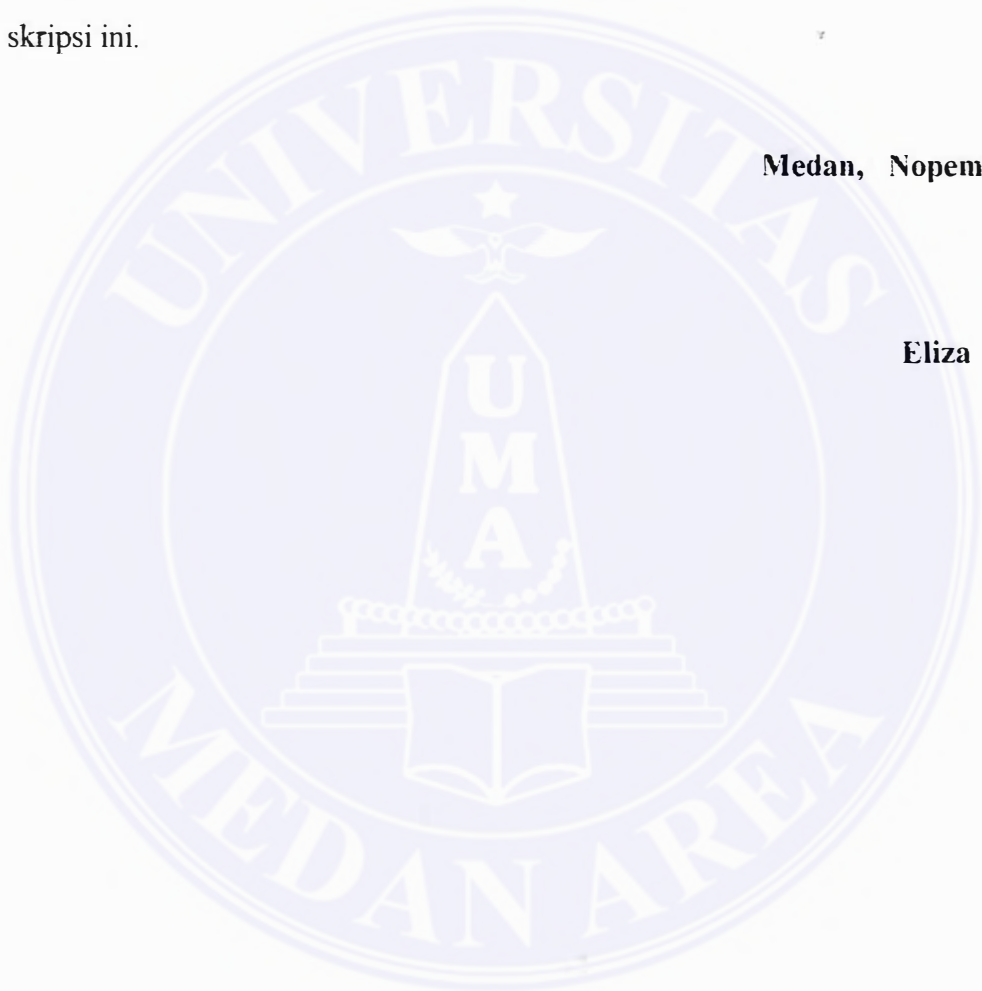
1. Bapak Drs. Mulia Siregar, Dekan Fakultas Psikologi UMA yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini.
2. Ibu Dra. Nefi Darmayanti. M.Si, selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama berada di bangku kuliah serta dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Lodiana Ayu, S.Psi selaku Pembimbing Kedua yang diantara kesibukannya masih menyediakan waktu untuk membimbing, memberikan dorongan serta saran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Istiana, S.Psi, selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UMA yang telah memberikan saran-saran yang berguna kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Seluruh dosen dan staf Tata Usaha Fak. Psikologi UMA, terutama Kak Halimah, bang Misro dan bang Gulo yang selalu menjadi tempat penulis bertanya untuk urusan akademis.

6. Teristimewa Alm. Ayahanda Moestafa Kamil bin Alm. Hasan Dinar. Penulis selalu merindukan Alm. Ayahanda dan percaya walaupun kita sangat jauh, restu Ayahanda memudahkan semuanya.
7. Mak yang terkasih Hafsyah binti Alm. Buyung Etek. Sosok yang tiada henti-hentinya memberikan semangat dan dorongan kepada penulis sejak kecil sampai hari ini. Begitu pula buat kelima adik-adik penulis. Terima kasih atas pengertiannya.
8. Suamiku tercinta, Abdul Rahim Teoh @ Gilbert Teoh Cheng Huck. Terima kasih untuk pengertiannya, kasih sayang dan cinta yang diberikan kepada penulis. Semua ini sebagai “cahaya” dalam kehidupan penulis.
9. Anakku Ah Mei (Agnes Fatima Teoh @ Teoh Choon Mei). Engkau adalah bidadari kecilku. Kehadiranmu memberi warna yang indah dihatiku dan sebagai kekuatan untuk penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Sangat istimewa, Hj. Nur Asbah Siregar, S.Psi. Seorang Ibu yang hadir setelah penulis dewasa dan telah mengisi setengah dari perjalanan hidup penulis menyelesaikan tugas pendidikan ini.
11. Tak terlupakan Pak Aji, Satya Rini dan Hendra (stambuk 90) dimana beberapa tahun yang lalu penulis membaca bahwa penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini tetapi memerlukan waktu yang panjang. Anda benar!
12. Dalam ingatan, sahabat sejutaku ; Mira Tenang dan Bennidictus. Terima kasih untuk kelompok belajar kita selama ini.
13. Semua pihak yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas segala bantuan, dukungan moral/materi dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak mengandung kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan petunjuk dan saran dari pembaca untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.

**Medan, Nopember 2005**

**Eliza**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Semangat Kerja .....	8
1. Pengertian Semangat Kerja.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	10
3. Aspek-aspek Semangat Kerja.....	12
4. Pengukuran Semangat Kerja .....	17
B. Harga Diri .....	18
1. Pengertian Harga Diri .....	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Harga Diri .....	20

	3. Aspek-aspek Harga Diri .....	23
	4. Karakteristik Harga Diri .....	26
	C. Hubungan Antara Harga Diri dengan Semangat Kerja .....	29
	D. Hipotesis .....	32
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
	B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
	C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
	D. Metode Pengumpulan Data .....	35
	E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian .....	38
	F. Metode Analisis Data .....	40
BAB	IV. LAPORAN PENELITIAN	
	A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	43
	1. Orientasi Kacah.....	43
	2. Persiapan Penelitian .....	44
	3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	46
	B. Pelaksanaan Penelitian .....	50
	C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	51
	1. Uji Asumsi .....	52
	2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> .....	54
	3. Hasil Perhitungan Analisis Komparasi t-test .....	55
	4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56
	D. Pembahasan .....	58



BAB V. PENUTUP

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

DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel :</b>	
1. Distribusi Butir Angket Harga Diri Sebelum Uji Coba .....	45
2. Distribusi Butir Angket Semangat Kerja Sebelum Uji Coba .....	46
3. Distribusi Butir Angket Harga Diri Setelah Uji Coba .....	48
4. Distribusi Butir Angket Semangat Kerja Setelah Uji Coba .....	49
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	52
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	53
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians .....	54
8. Rangkuman Perhitungan <i>r Product Moment</i> .....	54
9. Statistik Induk Analisis Korelasi .....	55
10. Rangkuman Hasil Analisis t-test .....	55
11. Statistik Induk Analisis Komparasi .....	56
12. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Haikaman

### Lampiran :

A. Uji Coba .....	67
A-1. Hasil Uji Validitas Butir Angket Harga Diri .....	68
A-2. Butir-butir Valid Angket Harga Diri .....	73
A-3. Hasil Uji Reliabilitas Angket Harga Diri .....	77
A-4. Hasil Uji Validitas Butir Angket Semangat Kerja.....	81
A-5. Butir-butir Valid Angket Semangat Kerja .....	88
A-6. Hasil Uji Reliabilitas Butir Angket Semangat Kerja .....	93
B. Uji Asumsi .....	97
B-1. Uji Normalitas Sebaran .....	98
B-2. Uji Linieritas Hubungan .....	104
B-3. Uji Homogenitas Varians .....	107
C. Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	112
D. Analisis t-tes .....	115
E. Angket .....	118
E-1. Angket Semangat Kerja.....	119
E-2. Angket Harga Diri .....	127
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	131

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Semangat kerja merupakan salah satu bentuk sikap manusia yang harus benar-benar ditingkatkan dalam bekerja. Semangat kerja yang tinggi dapat menjadi sumber keberhasilan karyawan dalam bekerja di masa-masa yang akan datang. Sehubungan dengan hal tersebut, maka semangat kerja menjadi demikian penting, sebab dengan tingginya semangat kerja akan membuat karyawan dapat bertahan bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Semangat kerja juga merupakan satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam suatu instansi, perusahaan atau dalam dunia kerja. Semangat kerja bila dikelola dengan baik oleh individu tentunya akan memberikan dorongan yang positif terhadap produktivitas kerja individu atau karyawan. Dikatakan oleh McGregor (dalam Azwar 1987) bahwa semangat kerja sangat penting dan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena semangat kerja adalah motor yang menentukan bagaimana sikap dan perilaku kerja para pegawai.

As'ad (1987) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami oleh individu.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan semangat kerja sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan

Yukl, 1992) menyebutkan bahwa semangat kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kemudian Kowles (dalam Nurdahyuni, 2002) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu yang mana semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dan dalam proses pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa semangat kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya).

Banyak faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan, diantaranya seperti yang disampaikan oleh Porter (dalam Wexley dan Yukl, 1992) yakni gaji yang memuaskan atau sistem insentif yang diterapkan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir, kesempatan untuk belajar, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman bekerja yang cocok serta atasan atau pimpinan yang baik dan hal-hal yang ada dalam diri karyawan.

Terkait dengan pendapat di atas, maka harga diri adalah merupakan faktor internal yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh As'ad (1987) yang menyatakan bahwa semangat kerja penting sekali dimiliki oleh segenap karyawan dalam sebuah perusahaan dan tentunya terkait

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. 1991. Psikologi Sosial. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. 1989. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1987. Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 1987. Reliabilitas dan Validitas Seri Pengukuran Psikologi Interpretasi dan Komputasi. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 1989. Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Azwar, S. 1992. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta. Sigma Alpha.
- Blum, N. L., dan Naylor, J. C. 1985. Industrial Psychology : Its Theoretical and Social Foundation. New York : Harper & Row.
- Felker. 1974. The Development of Self esteem. Indiana : Accelerated Development Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnely. 1989. Organisasi dan Managemen. Penerjemah : Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gilmore, J. V. 1974. The Productive Personality. San Fransisco. The Albion Publishing Company.
- Goble, F. G. 1993. Mazhab Ketiga Abraham Maslow. Alih Bahasa : Supratiknya. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, 1986. Metodologi Research Jilid I. Yogyakarta : Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hadi, S. 1984. Metodologi Research I. Yogyakarta : Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

- Hadi, S. 1986. Metodologi Research II. Yogyakarta : Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Seri Program Statistik (SPS) Versi 2000 Manual SPS Paket MIDI. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hurlock, EB. 1990. Psikologi Perkembangan. Sepanjang Rentang Kehidupan. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Koeswara, E. 1991. Psikologi Kepribadian. Bandung : Angkasa.
- Kossen, S. 1986. Aspek Manusiawi dalam Organisasi. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Maslow, A. 1987. Motivation and Personality. New York : Harper Inc.
- Moekijat, 1988. Rancangan dan Pengembangan Karir. Jakarta : CV. Remaja Karya.
- Muhadjir, N. 1972. Pengukuran Kepribadian. Konsep dan Teknik Penyusunan Tes Psikometrik dan Skala Sikap. Cetakan II. Yogyakarta : Rake Sarashin.
- Myers dan Myers. 1992. The Dynamics of Human Communication a Laboratory Approach. New York : Mc Graw-Hill Inc.
- Nitisemito, A. S. 1982. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurdahyani, 2002. Hubungan Harga Diri dengan Post Power Syndrom Menjelang Pensiun Pada Pegawai Pertamina Medan. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan : Psikologi Universitas Medan Area.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., dan Wrigstman, L. S. 1991. Measurements of Personality and Social Psychological Attitudes. Vol. 1. Edisi kedua. California : Academics Press.
- Sarwono, S. W. 1984. Pengantar Psikologi Umum. Bandung : Tarsito.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1981. Metodologi Penelitian Survey. Jakarta. Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial
- Wana, S. N. 2000. Hubungan antara Harga Diri dengan Sikap Penerimaan Ibu Yang Memiliki Anak Retardasi Mental di Yayasan Pendidikan Anak Cacat (YPAC) Cabang Medan. Skripsi (tidak diterbitkan) Medan : Psikologi Universitas Medan Area.
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Diterjemahkan oleh Drs. Muh. Shobaruddin. Jakarta : Bina Aksara.
- Zainun, B. 1979. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Aksara.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**MEDAN**

---

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikannya kesempatan kepada saya untuk mengadakan penelitian pada saudara.

Dalam penelitian ini saya mengajukan beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Dengan memberikan jawaban yang telah disediakan, berarti saudara telah turut berpartisipasi membantu saya untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah saya.

Jawaban yang saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu saudara tidak perlu merasa khawatir, sebab jawaban yang saudara berikan tidak ada kaitannya dengan masalah apapun. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah.

Dengan kesediaan saudara memberikan jawaban, berarti saudara secara tidak langsung telah berperan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi pada khususnya.

Atas segala pengorbanan waktu, tenaga serta kerja sama yang baik dari saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

*Eliza*



## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara :

1. Nama (Inisial) :
2. Usia : Tahun
3. Status Perkawinan :

## II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk angket (**Angket =A=** dan **Angket =B=**). Saudara diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kedua angket tersebut dengan cara memilih sesuai dengan petunjuk :

**Petunjuk Angket =A= dan Angket =B= :**

- SS** = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang tersebut.
- S** = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- TS** = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- STS** = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (X) lembar jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pilihan saudara.

**Contoh :**

1. Saya suka saling tolong menolong terhadap sesama teman kerja.

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan bahwa saudara, **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan tersebut.

2. Saya tidak akan marah sekalipun teman menyakiti hati saya.

SS ~~S~~ TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan bahwa saudara, **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan tersebut.

~ Selamat Bekerja ~

### ANGKET =B=

NO	URAIAN PERNYATAAN
1.	Hubungan yang baik dengan rekan kerja, membuat saya bergairah dalam bekerja.
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja yang harmonis membuat semangat kerja saya menurun.
3.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini membuat saya selalu bersemangat.
4.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini hanya menjadi beban saja.
5.	Gaji yang saya terima setiap bulannya membuat saya lebih bersemangat bekerja.
6.	Sekalipun baru menerima gaji, saya sering malas bekerja.
7.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja agar dapat dipromosikan menjadi kepala salah satu bagian.
8.	Saya malas bekerja dengan tekun, karena jabatan saya tidak mungkin naik lagi.
9.	Dengan penuh semangat saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya
10.	Saya kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.
11.	Saya senang bekerja disini sebab atasan mau menegur saya walaupun di luar jam kerja.
12.	Saya kurang semangat bekerja, karena atasan orangnya kurang peduli.
13.	Adanya pengawasan membuat saya bekerja dengan lebih bersemangat mengerjakan tugas.
14.	Dengan adanya pengawasan, semangat kerja menurun karena saya merasa seperti diawasi dalam bekerja.
15.	Saya merasa bangga menjadi karyawan disini.
16.	Semangat kerja saya menurun jika ada orang yang menghina saya bekerja di hotel ini.
17.	Bila rekan kerja meminta bantuan saya, dengan senang hati saya akan melakukannya.
18.	Teman-teman suka menjauhkan diri dari saya dan ini menurunkan semangat kerja saya.
19.	Saya menjalani pekerjaan dengan perasaan senang hati.
20.	Saya menjalani pekerjaan ini secara tidak bergairah.
21.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan, sehingga saya selalu bersemangat.
22.	Karena merasa gaji yang saya terima kurang, saya menjadi lesu mengerjakan tugas.
23.	Dengan bekerja lebih bersemangat, saya yakin jabatan saya akan naik.
24.	Saya merasa sulit untuk dapat dipromosikan menjadi kepala bagian, dan ini membuat saya merasa jenuh bekerja.

51.	Bertugas siang ataupun malam bagi saya tidak ada masalah, karena saya senang bekerja disini.
52.	Bertugas pada malam hari bagi saya sangat menyebalkan.
53.	Jumlah upah yang saya terima setiap bulannya membuat saya selalu bergairah menyelesaikan tugas.
54.	Jika mengetahui gaji yang diterima teman lebih besar, maka semangat kerja saya langsung kendur.
55.	Bagi saya kerja dengan penuh semangat menjadi modal utama untuk naik jabatan.
56.	Atasan tidak pernah menjanjikan untuk menaikkan jabatan walaupun sudah bekerja dengan tekun.
57.	Karena saya cukup memahami, maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya dapat saya selesaikan dengan penuh semangat.
58.	Saya merasa kurang semangat bekerja, karena saya kurang menyukai tugas yang dibebankan kepada saya.
59.	Bila ada masaiah, atasan siap mendengarkan keluhan karyawannya.
60.	Menurunnya semangat kerja saya karena atasan tidak mau tahu dengan masalah yang saya hadapi.
61.	Walaupun bekerja sendiri, namun saya tetap bekerja dengan tekun.
62.	Pengawasan yang dilakukan atasan hanya membuat saya pura-pura semangat dalam bekerja
63.	Saya selalu punya semangat bekerja disini karena sistem manajemen yang diberlakukan di perusahaan ini menurut saya sangat baik.
64.	Saya tidak bersemangat bekerja, karena perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya.
65.	Sesama rekan kerja, kami sering memberikan semangat bagi teman yang lain jika terlihat tidak bergairah bekerja.
66.	Saya merasa bosan bekerja disini, sehingga membuat saya tidak bersemangat bekerja.
67.	Fasilitas yang ada di perusahaan ini menambah semangat kerja.
68.	Saya kurang semangat bekerja, karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas kerja seperti yang saya inginkan.
69.	Saya senang bekerja disini, karena gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.
70.	Kelesuan dalam bekerja sering saya rasakan, karena banyak kebutuhan saya yang tidak terpenuhi.
71.	Saya yakin suatu saat akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, jadi saya bekerja lebih rajin.
72.	Saya bekerja dengan rasa terpaksa, sebab promosi jabatan hanya mungkin bagi karyawan yang mempunyai koneksi.
73.	Dengan semangat kerja yang tinggi, maka tugas lebih cepat diselesaikan.
74.	Banyak pekerjaan saya yang terbengkalai karean pada dasarnya saya tidak bersemangat dalam bekerja.
75.	Saya selalu bersemangat bekerja karena atasan mau bekerjasama.



# UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NOMGR 1 MEDAN ESTATE

TELEPON 7366878, 7366998, 7366781, 7364348, PSWT. 107 FAX. 7360168 MEDAN 20223  
E-mail : uma001@indosat.net.id

Nomor : 1134 FO/PP/2004  
Lampiran :-  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 1 Oktober 2004

Kepada : Yth. Saudara Pimpinan  
Hotel Garuda Plaza Medan  
(Garuda Plaza Hotel Medan)  
Jl. S. M. Raja XII  
di-  
Tempat

Dengan hormat,

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

Nama : Elyza  
NPM : 89.860.00142  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi


Untuk melaksanakan pengambilan data pada Hotel Garuda Plaza Medan (Garuda Plaza Hotel Medan).

Guna penyusunan skripsi mahasiswa yang berjudul : **"Hubungan Antara Harga Diri Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Wanita di Garuda Plaza Hotel Medan."**

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 Saudara pimpin.

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

  
Dekan  
Drs. Mutia Siregar

Tembusan :

1. Universitas Medan Area
2. Mahasiswa Ybs.



Garuda Plaza Hotel



SURAT - KETERANGAN  
H09-05-06-002

Management Garuda Hotel Group menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : ELIZA KAMIL  
NIM : 898600142  
Fakultas : Psikologi  
Universitas Medan Area  
Judul : "Hubungan Harga Diri dengan  
Semangat Kerja Pada Karyawan  
Wanita di Garuda Plaza Hotel  
Medan.

Adalah benar telah melaksanakan Riset di Garuda Plaza Hotel mulai 20 Juni 2005 s/d Selesai.

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Juni 2005  
An Management GHG  
  
(SAUKI S.W.O. SE)  
Human Resource Manager

cc.file