

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, dan Asrori, 2016. Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktek) PT. Rajagrafindo.
- Aprina, 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Astuti, (2018) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Agung. Jurnal Agora, Volume 5, Nomor 3.
- Ayuningtiyas, (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendea Monado).
- Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara Manajemen.
- Faldy, 2019. Pengaruh Koordinasi dan Moral kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan. Skripsi Universitas Medan Area.
- Ghozali, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, (2007). Manajemen Jilid II, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Cetakan Kedua Edisi Revisi PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.

Handayani (1989). Pengaruh koordinasi, komunikasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan pt telkomsel rantauprat medan.

Hasibuan Malayu, 2012 .Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta : CV. Haji Masagung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Remaja Rosdakarya

Hutagalung, 2019. Pengaruh Moral kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara.

Juwita , 2019. Pengaruh Moral Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Welling Tapioka Jaya, Serdang Berdagai Sumatera Utara.

Kadarisman, 2016. Pengaruh Kemampuan kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening institut agama Islam Negeri Salatiga.

Kartono (2016) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural equation modelling

Keith Davis, 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasi dan moral kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Tenggara

- Mangkunegara 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson (2006) Human resource management
- Moekijat (1997) Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif
- Nitisemito (2016) pengaruh moral kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja *organizational cirizenchip behavior* sebagai variabel intervrening.
- Nizar, 2018. Pengaruh Peembangan Karyawan, dan Gaya kepemimpinan terhadap Semangat kerja karyawan. PT. Nilam Raya Indonesia.
- Prabu (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia
- Resti, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat kerja PT. Berkah Trijaya Indonesia BO Padang. Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Andalas.
- Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwono, Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Salman (2004) pengembangan karir dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung
- Siagian (2007) Pengaruh pengembangan karir dan moral kerja terhadap pegawai dikantor camat sepontyi kabupaten kayong utara. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Siregar, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D Bandung
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung..
- Sunaryo, 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, pengembangan karir, motivasi, terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.
- Terry, Hasibuan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh, PT. Indeks Permata Puri Media: Jakarta.
- Umam, 2017. Perilaku Organisasi. Bandung; Pustaka Setia.
- Wardani, (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Lampiran 1 kuisiner

Kuisiner

A. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- SEBELUM MENJAWAB PERTANYAAN DIBAWAH INI , LENGKAPILAH IDENTITAS BAPAK/IBU TERLEBIH DAHULU
- JAWABLAH PERTANYAAN DIBAWAH INI DENGAN MEMBERI TANDA CENTANG (√) PADA SALAH SATU JAWABAN BAPAK/IBU
- PENELITI BERHARAP BAPAK/IBU MEMBERIKAN JAWABAN PADA SEMUA PERNYATAAN
- Keterangan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - R : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

Moral Kerja (X₁)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Berpikir panjang dalam setiap tindakan	1. Saya selalu berfikir terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan					
		2. Berfikir panjang dalam menentukan sebuah keputusan					
2	Mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan	1. Saya selalu bertanggung jawab dalam setiap tindakan yang dilakukan					
		2. Sayamampu mempertimbangkan pekerjaan dengan baik					
3	Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan	1. Selalu antusias dalam menjalankan tugas dari perusahaan					
		2. Sebagai karyawan, Saudara mampu mengikuti keberlangsungan perusahaan					
4	Selalu berpikir positif terhadap	1. Saya selalu berefikir positif terhadap peraturan					

	perusahaan	perusahaan					
		2. Saya nyaman dengan berpikir positif terhadap perusahaan					
5	Turut memikirkan kemajuan perusahaan	1. Saya selalu siap untuk memajukan perusahaan 2. Saya peduli terhadap kemajuan perusahaan yang sedang kita jalankan					
6	Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan	1. Selalu percaya diri dalam menyampaikan masukan 2. Berani menyampaikan saran adalah hal yang baik					
7	Berani menyampaikan ide dalam memajukan perusahaan	1. Saya mempunyai menyampaikan dalam menyampaikan masukan 2. Memberikan waktu untuk memajukan perusahaan					

Koordinasi (X2)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Komunikasi memberikan kenyamanan dalam bekerja	1. Komunikasi memberikan kenyamanan dalam bekerja					
		2. komunikasi sangat penting dalam melakukan tugas dari perusahaan					
2	Kesadaran pentingnya koordinasi	1. Koordinasi memberikan kenyamanan dalam bekerja					
		2. Sebagai karyawan mampu berkoordinasi dalam bekerja					
3	Kompetensi partisipan	1. Sebagai karyawan, saudara gigih dalam memperjuangkan sasaran / tujuan semisal ada halangan dan kegagalan					
		2. Saya memiliki integritas yang dapat dilihat dari apa yang diberikan terhadap pekerjaan					
4	Kesepakatan, komitmen dan insentif	1. Saya mampu komitmen dalam setiap tindakan					
		2. Saya insentif dalam bekerja					

5	Kontinuitas perencanaan	3. Saya selalu memikirkan perencanaan agar berjalan dengan baik					
		4. Saya selalu <i>continue</i> terhadap tugas yang diberikan					

Pengembangan Karir (X3)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1. Memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan					
		2. Perlakuan adil merupakan tindakan yang positif					
2	Keperdulian para atasan langsung	1. Keterlibatan langsung dengan para atasan merupakan tindakan yang nyaman					
		2. Semangat dalam bekerja bersama atasan					
3	Adanya minat untuk dipromosikan	1. Saya selalu siap untuk dipromosikan					
		2. Mampu memberikan yang terbaik dalam promosi					
4	Tingkat kepuasan	1. Saya puas jika pekerjaan selesai dengan baik					

		2. Saya khawatir jika perusahaan tidak puas dengan hasil kerja saya						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Semangat Kerja Karyawan (Y)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Rendahnya produktivitas kerja	1. Saya tidak nyaman dengan rendahnya produktivitas kerja					
		2. Tugas terbengkalai akibat redahnya produktivitas					
2	Tingkat absensi yang naik	1. Saya semangat dalam bekerja					
		2. Absensi yang naik tidak sebanding dengsn hasil yang saya terima					
3	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi	1. saya merasa tidak nyaman dengan perpindahan karyawan					
		2. Mampu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas					
4	Berkurangnya kegelisahan	1. Saya merasa gelisah jika lingkungan kerja tidak nyaman					
		2. Saya merasa cemas dalam mengambil resiko dan tantangan.					

Lampiran 2

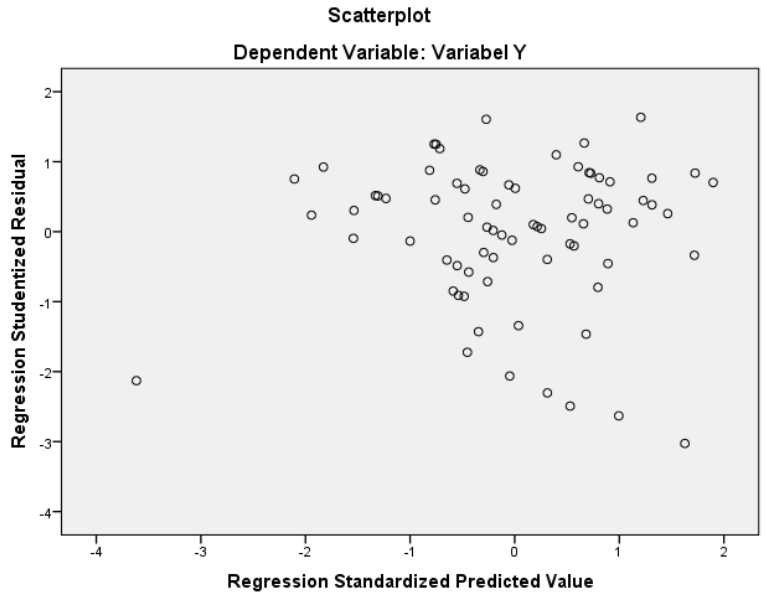
Uji Normalitas

		Variabel y
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,57513087
Most Extreme Differences	Absolute	0,120
	Positive	0,083
	Negative	-0,120
Kolmogorov-Smirnov Z		1,040
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,229

a. Test distribution is Normal.

b. alculated from data.

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran uji validitas

Hasil Uji Validitas Indikator 1 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,651	0,3	Valid
	0,651	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 2 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,625	0,3	Valid
	0,625	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 3 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,714	0,3	Valid
	0,714	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 4 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,934	0,3	Valid
	0,934	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 5 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,663	0,3	Valid
	0,663	0,3	Valid

a Hasil Uji Validitas Indikator 6 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,455	0,3	Valid
	0,455	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 7 Variabel (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,697	0,3	Valid
	0,697	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 1 Variabel (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,458	0,3	Valid
	0,458	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 2 Variabel (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,500	0,3	Valid
	0,500	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 3 Variabel (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,479	0,3	Valid
	0,479	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 4 Variabel (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,525	0,3	Valid
	0,525	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 1 Variabel (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,488	0,3	Valid
	0,488	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 2 Variabel (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,515	0,3	Valid
	0,515	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 3 Variabel (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,693	0,3	Valid
	0,693	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 4 Variabel (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,495	0,3	Valid
	0,495	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 5 Variabel (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,479	0,3	Valid
	0,479	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 1 Variabel (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,455	0,3	Valid
	0,455	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 2 Variabel (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,703	0,3	Valid
	0,703	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 3 Variabel (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,663	0,3	Valid
	0,663	0,3	Valid

Hasil Uji Validitas Indikator 4 Variabel (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	0,546	0,3	Valid
	0,546	0,3	Valid

Lampiran Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.330	4.483		1.858	.067		
Variabel X1	.275	.053	.536	5.220	.000	.824	1.214
Variabel X2	.137	.128	.110	1.064	.291	.808	1.238
Variabel X3	.076	.083	.104	.919	.361	.681	1.469

a. Dependent Variable: Variabel Y

Lampiran Uji Keandalan

Reliability Statistics

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.330	4.483		1.858	.067		
Variabel X1	.275	.053	.536	5.220	.000	.824	1.214
Variabel X2	.137	.128	.110	1.064	.291	.808	1.238
Variabel X3	.076	.083	.104	.919	.361	.681	1.469

a. Dependent Variable: Variabel Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.769	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.833	2

Lampiran Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.330	4.483		1.858	.067		
	Variabel X1	.275	.053	.536	5.220	.000	.824	1.214
	Variabel X2	.137	.128	.110	1.064	.291	.808	1.238
	Variabel X3	.076	.083	.104	.919	.361	.681	1.469

a. Dependent Variable: Variabel Y

Lampiran Uji t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.831	3	101.610	14.702	.000 ^b
	Residual	490.716	71	6.911		
	Total	795.547	74			

a. Dependent Variable: Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Variabel X3, Variabel X1, Variabel X2

Lampiran Uji Multikolinearitas



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

**BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI**

Nama : FAUZI
NIM/Program Studi : 171500176
Judul Skripsi : PENGARUH MORAL KERJA, KOORDINASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. CENTRAL JASATAMA INDONESIA SURABAYA
Tanggal Ujian Skripsi : 28 Juli 2021
Penguji : 1. Dra. Christina Menuk S, S.E., M.M
2. Drs. Suharyanto, M.M

Revisi Penguji 1 Dra. Christina Menuk S, S.E., M.M

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	28-07-2021	Letak penulisan kaprodi dengan dekan harus sejajar semisal dosen pembimbingnya ada 2	
2	03-08-2021	Urutan variabel yang harus disesuaikan (rumusan masalah dan tujuan khusus)	
3	05-08-2021	Penelitian terdahulu diberi perbedaan dengan penelitian yang dilakukan	
4	09-08-2021	Penulisan hipotesis yang perlu di perbaiki	
5	11-08-2021	Pembahasan, kenapa jumlah karyawan banyak laki-laki	
6	12-08-2021	Penggunaan tabel cukup yang penting saja serta urutan tabel yang perlu diperbaiki	

Revisi Penguji 2 Drs. Suharyanto, M.M

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	28-07-2021	Rumusan masalah dan tujuan khusus tidak urut X1, X2, X3 dan Y tidak seperti dengan judul	
2	05-08-2021	Penggunaan huruf kapital dan urutan variabel yang harus konsisten	
3	09-08-2021	Pendapat para ahli terkait daftar pustaka masih kurang	
4	11-08-2021	Kerangka konseptual, garis belum lengkap dan tidak ada keterangan	
5	12-08-2021	Terkait pengertian menurut para ahli masih belum dicantumkan namanya	
6	13-08-2021	Indikator yang harus disesuaikan dengan kuisioner	

Penguji I

Dra. Christina Menuk S, S.E., M.M

Surabaya, 28 Juli 2021
Penguji II

Drs. Suharyanto, M.M

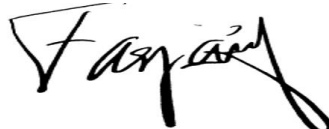
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Fauzi
2. NIM : 171500176
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Pengajuan Skripsi : 02 November 2020
5. Judul Skripsi : Pengaruh moral kerja,
koordinasi dan pengembangan
karir terhadap semangat kerja
karyawan PT. Central Jasatama
Indonesia
6. Dosen Pembimbing : Dr. Fachrudy Asj'ari, S.Psi.,M.M
7. Konsultasi :

No	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian/Kegiatan
1	02-11-2020		Revisi Matrik + Judul
2	06-11-2020		Acc Judul + Matrik
3	16-11-2020		Revisi Bab 1
4	26-11-2020		Revisi Bab 1-2
5	06-01-2021		Acc Bab 1-2
6	14-01-2021		Revisi Bab 3
7	15-01-2021		Acc Bab 1-3
8	16-01-2021		Revisi Bab 4-5
9	21-06-2021		Revisi Bab 4-5
10	24-06-2021		Acc Bab 4-5

8. Tanggal selesai menulis skripsi : 24 Juni 2021

Surabaya, 04 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Fachrudy Asj'ari S.Psi., MM
NPP : 1202612/DY

