

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. karmand mitra andalan surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13 No.1.
- Aloysius Jondar dan Heri Sudarsono, 2015. Karakteristik Organisasi Di Klinik DR EKO, Surabaya. *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, Vol. 9 No.1.
- Andi Tarlis, 2017. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada bank mandiri cabang langsa. *Jll* Vol.2 No.2.
- Ayu Siti Munawaroh, Toni Herlambang dan Hisyam Zaini. 2017. Persepsi Karyawan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja, dengan iklim organisasi sebagai variabel moderating pada karyawan UD. Utama Raya Situbondo. e-ISSN: 2460-9471. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 No.1. hal 118-136.
- Awaluddin Fikri, 2017. Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. ISSN: BBBB-BBBB. Vol.01 No. 04.
- Erick Steven Sinaga dan Christina N. Sihombing. 2016. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan

Budaya Organisasi dengan semangat kerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk. ISSN: 14103842. Vol.1 No.1.

Faliqul Isbah Dwiantoro, 2017. pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja organisasi melalui praktik tqm pada pt. pelayaran nasional indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.05 No.2.

Halomoan Sinaga, Syaifuddin Lubis, dan Zahari Zein. 2012. Analisis budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Perkebunan Melati PTPNII Perbaungan Serdang Bedagai. p-ISSN: 1979-8164. Vol.5 No.1.

Handoko T.Hani, dkk, 2012, Manajemen Dalam Berbagai Perspektif, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Imam Ghazali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariete*, ISBN, Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro.

Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1.No. 2. Hal: 453-461.

Iqbal Arranirti dan Riza Izatunnisa (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Keja Karyawan (survey pada KOPTI Kabupaten Kuningan).

- Journal Of Strategic Management Printed.* ISSN 2614-5391, e-ISSN 2614-2406 Vol 1, Issue 1, Februari 2018.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja.* Bandung: Primer Jaya.
- Nitisemoto, A 2010. *Manajemen Personalia,* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nur Halimah, 2014. pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan kaliorang kabupaten kutai timur. ISSN: 1926-1937. Ejurnal Administrasi Negara. Vol.2 No.4.
- Nur Noviyanti, 2015. faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada lembaga perkreditan desa sumberkima di kecamatan gerokgak. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi.* Vol.5 No1.
- Panca Dharma, 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *Journal Of Management.* Vol.4 No.1.
- Putu Noviyanti. 2015. faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (lpd) desa sumberkima di kecamatan gerokgak. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi.* Vol.5 No.1.
- Rachman, Mohammad Munir, 2017. *Aplikasi Komputer Statistik.* Surabaya: Adi Buana University Press. ISBN:978-602-5793-23-3.
- Riza Izatunnisa. 2018. pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan (Survey pada

- KOPTI Kabupaten Kuningan). ISSN:2614-5391. *Journal of management. Vol.1 No.1.*
- Romi Haryo Julianto, dan Susi Hendriani. 2014. pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal bea dan cukai (djbc) riau dan sumatera barat. *Jurnal ekonomi. Vol. 22. No. 2.*
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Slamet Jauhari, 2015. Pengaruh buadaya organisasi terhadap semangat kerja pegawaibagian umum secretariat daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.9 No.2.* Hal 181-188
- Sugiyono ,2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* , CV. ALFABETA, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V 2015. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Pustakabarupress.
- Suparyadi. 2014. *Manajemen sumbedaya manusia*. Jakarta : Andi.
- Wedhana Arya, 2016. Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi, dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi*, ISSN:2302-8556, Universitas Udayana Bali.

Wibowo, 2016. Budaya Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yordi Wisnu Kusuma, 2016. Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A Management. ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5 No.2.

(Halaman Ini Sengaja Dikosongkan)

Lampiran 1

Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya)

Rumusan Masalah	Konsep	Variabel dan Indikator	Hipotesis Penelitian	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
				Populasi dan Sampel	Teknik Pengambilan Data	Analisis Data	
1. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di	1. gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal serta mengesampingkan kepentingan pribadi merka	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) a. Kharisma b. Inspirasi c. Stimulasi Intelektual d. Pertimbangan Individual 2.	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di	1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di	Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi	Analisis Regresi Linier Berganda $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 + X_3 + e$	Slamet Jauhari, 2015. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai bagian umum secretariat daerah Kabupaten Boyolali.

Surabaya?	demi kebaikan organisasi.	MotivasiKerja (X ₂)	Umum Bina Marga di Surabaya.	Surabaya, sebanyak k 100 pegawai .			Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.9 No.2. Hal 181-188
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di Surabaya ?	2. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.	a. Penghargaan Diri b. Kekuasaan c. Kebutuhan Keamanan Kerja	2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di Surabaya.	2. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai .			Yordi Wisnu Kusuma, 2016. Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A Manageme nt. ISSN: 2461-0593. <i>Jurnal Ilmu dan Riset</i>
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan	organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi.	3. Budaya Organisasi (X ₃) a. Inovasi Memperhitungkan Resiko. b. Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah secara detail. c.	3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan	3. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh adalah teknik			

Umum Bina Marga di Surabaya ?	4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di Surabaya ?	4. Semangat kerja merupakan gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan untuk menunjukkan suasana pekerja.	Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. d. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota. e. Agresif dalam bekerja. f. mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.	tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di Surabaya.	penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.			<i>Manajemen.</i> Vol 5 No.2.
-------------------------------	---	--	---	---	--	--	--	----------------------------------

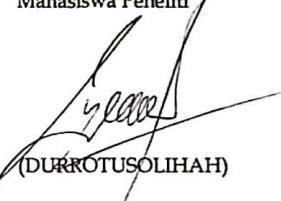
Erick Steven Sinaga dan Christina N. Sihombing. 2016. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi dengan semangat kerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk. ISSN: 14103842.

		c. Disiplin Kerja d. Tanggung Jawab.	secara simultan terhadap Semangat Kerja berpengaruh Signifikan.				Vol.1 No.1.
--	--	---	---	--	--	--	-------------

Dosen Pembimbing

(Moch Munir Rakhman, Dr, Drs, Ec, M.Si)
NIP/NPP: 1601751/DY

Surabaya, 15 April 2019
Mahasiswa Peneliti


(DURROTUS SOLIHAH)

Lampiran 2

Kuisioner

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI”
(STUDI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA
PROVINSI JAWA TIMUR DI SURABAYA)**

Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka:

Nama : DURROTUSOLIHAH

NIM : 151500085

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Telp. : 088996309485

Memohon kesediaan Bapak/ Ibu, Saudara/ Saudari untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisioner berikut ini:

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(tidak wajib/dirahasiakan)
2. Jabatan : (tidak wajib/dirahasiakan)
3. Jenis Kelamin : Laki/Laki Perempuan
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir: Pascasarjana (S2) Diploma
 Sarjana (S1)
6. Masa Kerja : tahun

Petunjuk pengisian : Berikan jawaban anda dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu kolom yang tersedia.

- | | |
|------------|--------------------------|
| Keterangan | : SS (Sangat Setuju) |
| | TS(Tidak Setuju) |
| | S (Setuju) |
| | STS(Sangat Tidak Setuju) |
| | KS (Kurang Setuju) |
-

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
A.	Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Transformasional					
KHARISMA						
1.	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para pegawai.					
2.	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.					
3.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya di dalam perusahaan.					
INSPIRASI						
1.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Pemimpin memeberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
3.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					

STIMULASI INTELEKTUAL						
1.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.					
2.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
PERTIMBANGAN INDIVIDUAL						
1.	Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					
2.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					
3.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu sebagai pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.					

B. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
B.	Pelaksanaan Motivasi Kerja					
PENGHARGAAN DIRI						
1.	Instansi memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang berprestasi.					
2.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
3.	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
KEKUASAAN						
1.	Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan.					

2.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.				
3.	Saya berupaya menyusun strategi sejak awal untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan.				

KEBUTUHAN KEAMANAN KERJA

1.	Pemimpin dan pegawai merasa tenang karena mendapatkan jaminan, rasa aman dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan untuk masa depannya.				
2.	Instansi memberikan wadah bagi pegawai untuk menaggapi keluhan para pegawai.				
3.	Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.				

C. Budaya Organisasi

1.	Organisasi selalu mendorong agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan kerja.					
2.	Organisasi selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat.					
3.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu di selesaikan bersama-sama.					

BERORIENTASI TERHADAP HASIL YANG AKAN DICAPAI

1.	Pemimpin dan pegawai percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas sebelum mulai mengerjakannya adalah penting agar berhasil.					
2.	Saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu demen baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil.					
3.	Saya berpandangan bahwasannya peningkatan					

	karir hanya diperoleh dari kerja keras.				
BERORIENTASI KEPADA SEMUA KEPENTINGAN ANGGOTA					
1.	Loyalitas pimpinan dan pegawai terhadap tim sangat tinggi.				
2.	Organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar agar tidak merugikan pegawai.				
3.	Dalam membuat keputusan, apakah dinas selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja.				
AGRESIF DALAM BEKERJA					
1.	Pemimpin dan pegawai selalu datang tepat waktu.				
2.	Ketika menghadapi konflik, saya bertindak agresif dan inovatif.				
3.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas				

	berikutnya.				
MEMPERTAHANKAN DAN MENJAGA STABILITAS KERJA					
1.	Organisasi menekankan pegawai tetap menjaga dan dan mempertahankan stabilitas dalam kerja.				
2.	Komunikasi yang terbuka antara jenjang jabtan dapat membantu dalam mencapai tujuan bersama.				
3.	Organisasi mendominasi semua kegiatan yang ada di lingkungan kerja.				

D. Semangat Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
D.	Pelaksanaan Semangat Kerja					
ABSENSI						
1.	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan.					
2.	Saya memiliki tingkat absensi yang rendah.					

3.	Absensi kehadiran sangat penting bagi saya.					
----	---	--	--	--	--	--

KEPUASAN KERJA

1.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai dengan baik.					
3.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.					

DISIPLIN KERJA

1.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
2.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi					

	baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
3.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					

TANGGUNG JAWAB

1.	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain.					
2.	Seluruh pegawai bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.					
3.	Tanggung jawab atas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan wewenang.					

Lampiran 3 Tabulasi Data

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

No. Res p	X1												Tot al X_1
	X1.1_1	X1.1_2	X1.1_3	X1.2_1	X1.2_2	X1.2_3	X1.3_1	X1.3_2	X1.3_3	X1.4_1	X1.4_2	X1.4_3	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	46
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	54
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	47
8	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	51
9	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	55
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
12	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	55
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
14	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	42

33	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	39
36	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
37	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	42
38	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39
39	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
40	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
41	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	41
42	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	52
43	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	54
44	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
45	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	54
46	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
47	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	55
48	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	44
49	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	39
50	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	40

51	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	47
52	4	3	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	48
53	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	40
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
55	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	40
56	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	41
57	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	44
59	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	43
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	48
61	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	47
63	2	4	4	2	5	2	5	2	5	5	2	4	42
64	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	42
65	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	43
66	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	39
67	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	44
68	48	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	92

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No. Resp	X ₂									Total X ₂
	X2.1_1	X2.1_2	X2.1_3	X2.2_1	X2.2_2	X2.2_3	X2.3_1	X2.3_2	X2.3_3	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	39
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
7	3	5	3	5	5	4	5	4	5	39
8	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
9	4	5	4	3	4	3	5	5	5	38
10	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
11	5	5	5	4	4	3	4	4	5	39
12	3	3	4	3	4	4	5	4	5	35

13	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
14	3	3	3	4	5	3	3	5	3	32
15	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
17	3	4	5	5	5	3	5	5	4	39
18	4	4	4	5	5	3	4	5	5	39
19	2	5	5	5	5	4	5	5	5	41
20	3	4	3	4	4	5	4	4	4	35
21	3	3	3	4	4	4	5	3	3	32
22	4	4	4	2	2	3	4	4	5	32
23	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
24	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
25	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
27	4	4	4	4	4	3	5	5	5	38

28	5	4	5	4	4	4	3	2	4	35
29	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
30	4	4	4	4	4	3	5	5	5	38
31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
32	3	3	4	3	4	3	5	3	3	31
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
34	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
35	4	4	3	3	4	4	4	5	4	35
36	4	5	4	4	4	3	3	3	4	34
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
38	2	2	4	3	5	2	3	4	5	30
39	2	2	2	4	4	3	5	5	5	32
40	4	4	2	4	4	3	4	3	4	32
41	4	3	4	4	4	5	4	3	4	35
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38

43	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
44	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
45	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
46	3	4	3	4	5	5	5	4	4	37
47	4	4	3	4	4	4	4	3	5	35
48	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
49	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37
50	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	4	5	3	3	3	3	36
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
55	4	3	4	5	5	4	4	3	4	36
56	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37
57	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41

3. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

N o. Re sp	X ₃															To tal X ₃		
	X3. 1_ 1 1	X3. 1_ 2 2	X3. 1_ 3 3	X3. 2_ 1 1	X3. 2_ 2 2	X3. 3_ 1 1	X3. 3_ 2 2	X3. 3_ 3 3	X3. 4_ 1 1	X3. 4_ 2 2	X3. 4_ 3 3	X3. 5_ 1 1	X3. 5_ 2 2	X3. 5_ 3 3	X3. 6_ 1 1	X3. 6_ 2 2	X3. 6_ 3 3	
1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	42
2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	30
4	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	25
5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	47
6	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	42
7	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	32
8	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	49
9	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	41
10	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	61
11	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	43
12	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	49

13	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	29
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	28
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	49
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	43
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
20	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	48
21	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	49
22	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	48	
23	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	1	2	61	
24	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	47	
25	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	50	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	66	
27	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	44	
28	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	30	

29	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	42
30	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	42
31	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	30
32	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	43
33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
34	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	49
35	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	42
36	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
37	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	43
38	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
40	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
41	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	60
42	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	50
43	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	62
44	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	49

45	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	30
46	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	47
47	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	47
48	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	41
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59
51	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	60
52	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	59
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
54	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	61
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
56	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	53
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
58	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	42
59	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	29
60	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	49

61	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	47
62	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	61
63	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	40
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
65	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	39
66	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	49
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

4. Semangat Kerja (Y)

No. Resp	Y											Total Y	
	Y.1_1	Y.1_2	Y.1_3	Y.2_1	Y.2_2	Y.2_3	Y.3_1	Y.3_2	Y.3_3	Y.4_1	Y.4_2	Y.4_3	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	50
3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	49
4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	52
5	4	3	3	2	2	3	4	4	4	5	5	5	44

6	5	3	3	3	2	3	5	5	5	4	5	4	47
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
8	5	2	4	2	3	2	3	3	4	5	5	5	43
9	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	53
10	2	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	44
11	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	49
12	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	54
13	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
14	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	39
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43
16	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	43
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
18	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	51
19	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	55
20	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
21	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	44
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
24	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	55

25	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
28	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	54
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	54
31	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	46
32	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	45
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
35	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	38
36	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	55
37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	40
38	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	37
39	5	5	5	4	3	5	2	4	4	5	5	5	52
40	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	41
41	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	40
42	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	53

43	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	53
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
45	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
46	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
47	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	44
49	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	40
50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
51	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	50
52	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	51
53	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	47
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	50
55	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	42
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
57	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
58	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	49
59	4	2	4	3	4	2	5	5	5	4	4	4	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51

62	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	49
63	2	2	4	2	5	2	3	3	4	2	2	2	33
64	4	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	2	44
65	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
66	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	35
67	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	41
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51

Lampiran 4

Hasil Olah SPSS

1. Uji Validitas
 - a. Variabel

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Correlations										
	X2.1_1	X2.1_2	X2.1_3	X2.2_1	X2.2_2	X2.2_3	X2.3_1	X2.3_2	X2.3_3	X2
X2.1_1 Pearson Correlation	1	.546**	.624**	.215	.080	.261*	-.227	-.225	-.133	.477**
		.000	.000	.078	.515	.032	.063	.065	.280	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.1_2 Pearson Correlation	.546**	1	.465**	.299*	.116	.184	.028	.049	.029	.588**
		.000	.000	.013	.346	.133	.819	.694	.812	.000

X2.3_1	Pearson Correlation	-.227	.028	-.113	.283*	.188	.337**	1	.551**	.535**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.063	.819	.359	.019	.124	.005		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3_2	Pearson Correlation	-.225	.049	-.090	.264*	.273*	.028	.551**	1	.526**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.065	.694	.467	.030	.024	.823	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3_3	Pearson Correlation	-.133	.029	-.048	.227	.160	.114	.535**	.526**	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.280	.812	.697	.063	.192	.353	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.477**	.588**	.529**	.733**	.577**	.546**	.497**	.468**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Correlations

X3.6	Pearson Correlation	-.061	.104	.647*	.104	.708*	-.015	.104	.104	.708*	-.023	.018	-.015	.104	.708*	.104	.708**	.979**	1	.500**
_3	Sig. (2-tailed)	.619	.398	.000	.398	.000	.905	.398	.398	.000	.849	.884	.905	.398	.000	.398	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.626*	.749*	.737*	.749*	.748*	.633*	.749*	.749*	.748*	.621*	.620*	.633*	.749*	.748*	.749**	.748**	.456**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Semangat Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1_1	Y1.1_2	Y1.1_3	Y1.2_1	Y1.2_2	Y1.2_3	Y1.3_1	Y1.3_2	Y1.3_3	Y1.4_1	Y1.4_2	Y1.4_3	Y	
Y1.1_1	Pearson Correlation	1	.506**	.537**	.461**	.236	.522**	.158	.092	.075	.658**	.895**	.711**	.788**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.052	.000	.198	.455	.545	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1.1_2	Pearson Correlation		.506**	1	.502**	.641**	.269*	.988**	.167	.071	.092	.432**	.522**	.506**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.027	.000	.173	.565	.456	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1.1_3	Pearson Correlation		.537**	.502**	1	.447**	.306*	.524**	.110	.083	.167	.395**	.519**	.450**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.011	.000	.372	.500	.173	.001	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1.2_1	Pearson Correlation		.461**	.641**	.447**	1	.376**	.635**	.119	.096	.092	.432**	.475**	.506**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.002	.000	.332	.437	.456	.000	.000	.000	.000

Y	Pearson Correlation	.788 **	.762 **	.663 **	.708 **	.410 **	.772 **	.419 **	.324 **	.331 **	.713 **	.812 **	.810 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.006	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas
a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	12

b. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	9

c. Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	18

d. Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

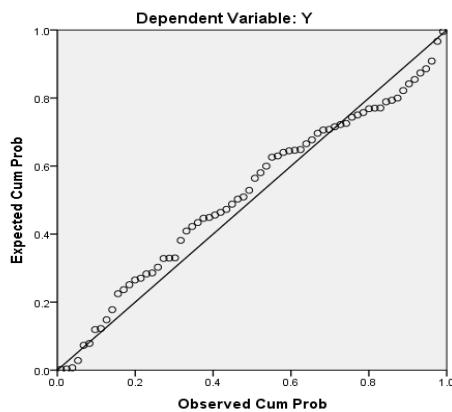
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized	Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25414687
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.077
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

a. Uji Normalitas Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.098	5.710		-.367	.714	
	X1	.812	.074	.784	11.033	.000	.930
	X2	.282	.118	.169	2.393	.020	.942
	X3	.007	.041	.012	.168	.867	.962
							1.040

a. Dependent Variable: Y

C. Uji Autokorelasi

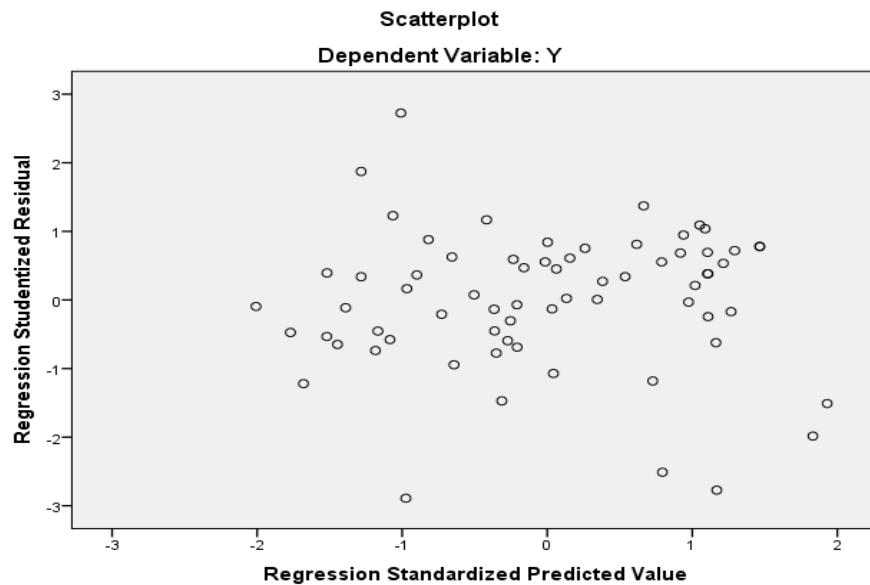
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.685	3.32954	1.613

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

D. Uji Heteroskedastisitas



4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
		Coefficients			Sig.
1	(Constant)	-2.098	5.710		-.367
	X1	.812	.074	.784	11.033
	X2	.282	.118	.169	2.393
	X3	.007	.041	.012	.168
					.867

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		Squares				
1	Regression	1649.741	3	549.914	49.605	.000 ^b
	Residual	709.495	64	11.086		
	Total	2359.235	67			

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran 6

Daftar hadir peserta seminar proposal

DAFTAR HADIR PESERTA SEMINAR PROPOSAL

"PENGARUH GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROPINSI JAWA TIMUR DI SURABAYA"

Nama : DURROTUSOLIHAH
NIM : 151500085
Program Studi/ Angkatan : Manajemen/2015

No.	NIM	Nama Peserta	Paraf
1.	151500010	Irene Dwi P	
2.	151500070	Diyah Utari	
3.	151500092	Ripi Sasmita Sari	
4.	151500028	Mega Sulistyo Nirgrum	
5.	151500106	Ria Apriliana	
6.	161500037	Alyfuziatul Itazilah	
7.	151500199	Makrifatul Imaniah	
8.	151500222	Rahim Ramadhan	
9.	151500304	Rutnayu W.	
10.	151500220	Rian Herhyu Indrianto	
11.	151500197	Asti Prastiwi	
12.	151500225	Muhtar . Rafr	
13.	151500223	Fitria Fibri Anggraini	
14.	161500050	Dinda Hayyun Sy.	
15.	161500035	Dewi Anggraini	
16.	151500139	Bintang Bagus. f	
17.	161500213	LAILATUL MU'FIDAH	
18.	161500005	Verbriani Carolina Dede	
19.	151500227	Vera Rizky A	

20.	151500237	Iba Rosita	JHL
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			

Surabaya, 13 FEBRUARI 2019

Dosen Pembimbing I

Moch Munir Rakhaman, Dr, Drs, Ec, M.Si
NPP: 1601751/DY

Lampiran 7

Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : DURROTUSOLIHAH
2. NIM : 151500085
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Mengajukan Skripsi : 14 November 2018
5. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya).
6. Dosen Pembimbing : Moch Munir Rachman, Dr,
Drs. Ec., M.si
7. Konsultasi :

No	Tanggal	Paraf Pembimbing	Materi Konsultasi
1.	24-11-2018		Judul + Lanjut Bab I Revisi
2.	05-12-2018		Bab I + Lanjut Bab II Revisi
3.	20-12-2018		Bab II Revisi
4.	08-01-2019		Bab III Revisi
5.	23-01-2019		Bab III Acc
6.	28-01-2019		Bab IV Revisi
7.	02-02-2019		Bab IV + Lanjut Bab V Acc
8.	07-02-2019		Bab V Revisi
9.	25-03-2019		Bab V Lanjutan Acc

10.	10-04-2019		Bab IV + Bab V Acc
11.	15-04-2019		Artikel Revisi
12.	15-04-2019		Artikel Acc

8. Tanggal Selesai Menulis Skripsi : 15 April 2019

Surabaya, 15 April 2019

Dosen Pembimbing,

Moch Munir Rachman, Dr,Drs, Ec., M.si

NIP/NPP: 1601751/DY

Lampiran 8

Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : DURROTUSOLIHAH
2. NIM : 151500085
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur Di Surabaya)
5. Dosen Penguji : 1. Dra. Christina Menuk S, SE.,M.M
2. Drs. H. Subakir, M.M

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji	
			Penguji I	Penguji II
1	15 Mei 2019	Bab III (T.P. Sampel), Bab IV (Pembahasan) dibenahi lagi	X u	
2	21 Mei 2019	Bab IV (Pembahasan)	X u	
3	22 Mei 2019	Bab IV (Pembahasan), Daftar Pustaka	X w	
4	16 Mei 2019	Penyajian Data		-f

Mengetahui,

Dosen Penguji I,

Dra. Christina Menuk S, SE, MM
NIP : 195808081982032001

Dosen Penguji II,

Drs. H. Subakir, MM
NPP: 8607129/DY

Lampiran 9

Surat Balasan Dari Instansi



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA
Jl Gayung Kebonsari 167 Telp. (031) 8288773, 8282690
SURABAYA

Surabaya, 12 April 2019

Nomor : 893.3/6427/103.1/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pengembalian Mahasiswa
Penelitian

Kepada
Yth Dekan Universitas PGRI
Adi Buana Surabaya
di-
SURABAYA

Diberitahukan dengan hormat bahwa penelitian yang dilaksanakan oleh Mahasiswa Saudara pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur telah berakhir.

Berdasarkan hasil penilaian dari para pembimbing Mahasiswa Saudara dalam melaksanakan penelitian dengan hasil BAIK.

Adapun data mahasiswa Saudara adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JUDUL SKRIPSI
1.	DURROTUSOLIHAH	151500085	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur di Surabaya).

Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MAF
PROVINSI JAWA TIMUR

Sekretaris,



Ir. MARTIN MARUF, MT
Pembina Tingkat I
NIP 19610628 199003 1 004