

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., et al. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019.
- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Agusman, et al. (2022). The Influence of Professionalism, Competence on Employee Performance through Education and Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sydney, Australia, December 20-22, 2022.
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. (2020). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah, I., dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business And Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Azhari, Z., et al, (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021.
- Cascio, W.F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10 th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.
- Davis, K., dan Mangkunegara, A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke Empat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler. G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Egenius, S., et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 10 October, 2020
- Fauziek, E. dan Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 3/2021.

- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Gibson, J.L., et al. (2019). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Ginanjari, H dan Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3, No.4, Juli 2021.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusetts : Allinard Bacon, A Division of Schuster.
- Halilintar dan Sobirin (2022). The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol. 01, No. 05, 2022.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange. *Nommensen HKBP University (NHU)*, MPRA Paper No. 77038.
- Hariandja, M.T.E. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hendrayana, I.G.N.B, et al, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Nopember 2021, Vol. 1 (No. 4).
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionalism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor

- Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020.
- Kurniawan, A. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskun dan Rachmedita, V. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, dan Jackson (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nasir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, N. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Paparang, N.C.P., e al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.

- Rajab, M.H.D. (2018). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safa'Atturrizky, M.S. dan Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 1, April 2024.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Glogal Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sopiah. (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Syaifuddin dan Yusuf, E.M. (2023). The Influence of Organizational Commitment on Employee Performance (Case Study at PT. Herlinah Cipta Pratama. *International Journal of Economic*, Vol. 2 No. 2, July-December 2023.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

**LAMPIRAN 1**  
**Kuesioner**

**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai  
Kelurahan Bulak Banteng dan Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen dari Universitas Narotama - Surabaya. Tujuan dari kuisisioner ini untuk memperoleh data yang berhubungan dengan lingkungan kerja, etika kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Data tersebut akan saya pergunakan untuk menyelesaikan Tesis saya dalam memperoleh gelar Magister Manajemen (MM).

Jawaban Saudara akan saya rahasiakan dan hanya akan saya pakai untuk keperluan penulisan Tesis ini saja.

Terima kasih atas partisipasinya.

**DATA RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Alamat : .....
3. Tempat dan tanggal lahir : .....
4. Jenis kelamin : PRO PATRIA .....
5. Pendidikan : .....
6. Masa Kerja : .....

**PETUNJUK PENGISIAN**

Kuisisioner ini terdiri dari lima pilihan. Saudara diminta memilih hanya satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Saudara. Beberapa pertanyaan sangat mirip dengan pertanyaan lain, hal ini untuk memastikan agar kami benar-benar mengukur secara akurat tentang pendapat Saudara. Arti dari jawaban Saudara adalah sebagai berikut :

- 1 = Saya sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut (STS)
- 2 = Saya tidak setuju dengan pernyataan tersebut (TS)
- 3 = Saya cukup setuju dengan pernyataan tersebut (CS)
- 4 = Saya setuju dengan pernyataan tersebut (S)
- 5 = Saya sangat setuju dengan pernyataan tersebut (SS)

## 1. Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan saya mampu membina kerja sama yang baik serta menjaga hubungan harmonis dengan pegawai dalam organisasi					
2	Pimpinan saya mampu memimpin secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu					
3	Pimpinan saya melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Pimpinan saya mampu membagi dan mengatur tugas serta waktu kerja pegawai secara adil dan proporsional					
5	Pimpinan saya memberikan wewenang kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan masing-masing					

## 2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Penerangan di ruang kerja kecamatan sudah memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya					
2	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja					
3	Sirkulasi udara di lingkungan kerja cukup baik dan mendukung kenyamanan selama bekerja					
4	Lingkungan kerja instansi saya memberikan rasa aman bagi saya dalam menjalankan tugas sehari-hari					

### 3. Budaya Organisasi Organisasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kebiasaan kerja yang berlaku di kecamatan mendukung terciptanya kinerja pegawai yang baik					
2	Pegawai di instansi saya memiliki sikap kerja yang saling menghargai dan mendukung satu sama lain					
3	Peraturan kerja yang berlaku di instansi saya diterapkan secara konsisten dan adil					
4	Nilai-nilai organisasi di instansi saya menjadi pedoman dalam perilaku dan pelaksanaan pekerjaan pegawai					

### 4. Kepuasan kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan di kecamatan sesuai dengan kemampuan dan minat saya					
2	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan					
3	Kesempatan promosi jabatan di kecamatan diberikan secara adil dan terbuka					
4	Pengawasan yang dilakukan atasan membantu saya dalam meningkatkan kinerja kerja					
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di kecamatan					

LAMPIRAN 2  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner

No	JK	U	P	LK	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	1	3	1	2	5	4	4	5	4	22	5	5	3	5	18
2	1	3	3	2	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	17
3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	2	4	1	2	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	18
5	1	2	3	1	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	18
6	1	3	3	2	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	13
7	1	4	1	2	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
8	2	2	3	1	4	4	4	5	5	22	4	3	3	4	14
9	1	1	1	1	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	15
10	1	3	3	2	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	18
11	1	4	1	3	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15
12	2	2	3	1	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	12
13	1	3	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15
14	1	3	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19
15	1	2	1	2	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	17
16	2	3	3	2	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	18
17	1	3	1	1	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	17
18	2	3	1	2	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	19
19	1	2	3	1	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	15
20	2	3	3	2	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	18
21	1	1	1	1	5	4	4	3	3	19	4	5	4	5	18
22	1	3	4	1	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	20
23	2	4	4	3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14
24	1	2	1	1	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	17
25	1	4	4	3	5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	18
26	2	3	3	2	5	4	3	4	4	20	4	3	4	3	14
27	1	2	1	1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16
28	1	3	3	2	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	15
29	1	3	3	2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16
30	2	1	1	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
31	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
32	1	4	3	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19
33	1	2	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
34	2	3	3	1	4	4	5	5	4	22	3	4	3	3	13
35	1	3	1	2	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	18

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
5	4	4	3	16	5	5	4	5	5	24
4	3	3	3	13	4	3	4	5	4	20
3	3	4	3	13	4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	14	4	5	3	4	4	20
4	3	3	3	13	4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	15	5	4	5	4	4	22
5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	13	4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	15	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	22
4	4	3	3	14	4	3	4	5	4	20
3	3	3	3	12	4	5	5	4	5	23
4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	15	4	5	4	4	5	22
4	4	3	3	14	4	3	4	4	4	19
5	4	4	5	18	5	4	5	4	4	22
4	3	3	3	13	4	3	4	5	4	20
5	5	5	3	18	4	5	5	5	4	23
4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	21
5	3	4	4	16	4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	4	4	3	5	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	21
4	4	3	3	14	4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	21
4	4	3	3	14	4	3	4	3	4	18
4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	21

LAMPIRAN 3  
 Hasil Olah Data SPSS  
 Karakteristik Responden

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	4	11.4	11.4	11.4
	31-40 tahun	8	22.9	22.9	34.3
	41-50 tahun	17	48.6	48.6	82.9
	>50 tahun	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	45.7	45.7	45.7
	S1	16	45.7	45.7	91.4
	S2	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	15	42.9	42.9	42.9
	11-20 tahun	16	45.7	45.7	88.6
	21-30 tahun	3	8.6	8.6	97.1
	>30 tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## Deskripsi Variabel

## X1 (Komitmen Organisasi)

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.60	4.34	4.11	4.40	4.20

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	40.0	40.0	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	65.7	65.7	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	14.3	14.3	14.3
	S	21	60.0	60.0	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.7	5.7	5.7
	S	17	48.6	48.6	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	8.6	8.6	8.6
	S	22	62.9	62.9	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



X2

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.17	4.37	3.97	4.09

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.7	5.7	5.7
	S	25	71.4	71.4	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	11.4	11.4	11.4
	S	14	40.0	40.0	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	28.6	28.6	28.6
	S	16	45.7	45.7	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	20.0	20.0	20.0
	S	18	51.4	51.4	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3

**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.26	3.89	3.91	3.60

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	11.4	11.4	11.4
	S	18	51.4	51.4	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	22.9	22.9	22.9
	S	23	65.7	65.7	88.6
	SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	25.7	25.7	25.7
	S	20	57.1	57.1	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	54.3	54.3	54.3
	S	11	31.4	31.4	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y

**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.26	4.34	4.34	4.34

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	65.7	65.7	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	20.0	20.0	20.0
	S	12	34.3	34.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	8.6	8.6	8.6
	S	17	48.6	48.6	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	11.4	11.4	11.4
	S	15	42.9	42.9	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	65.7	65.7	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



## Uji Validitas

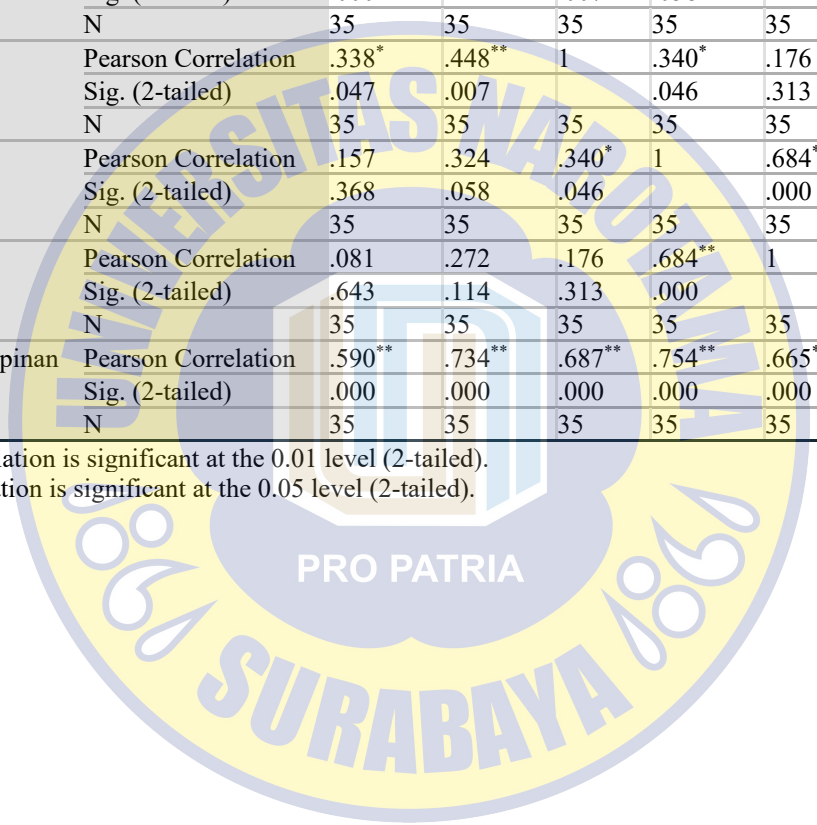
## X1

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.590**	.338*	.157	.081	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.047	.368	.643	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.590**	1	.448**	.324	.272	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.058	.114	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.338*	.448**	1	.340*	.176	.687**
	Sig. (2-tailed)	.047	.007		.046	.313	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.157	.324	.340*	1	.684**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.368	.058	.046		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.081	.272	.176	.684**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.643	.114	.313	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.590**	.734**	.687**	.754**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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



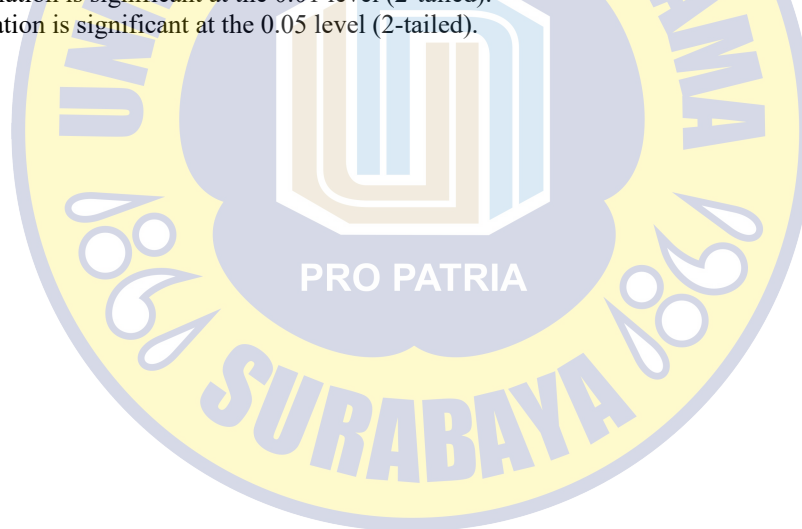
X2

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.479**	.396*	.448**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.004	.018	.007	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.479**	1	.592**	.662**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.396*	.592**	1	.285	.751**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.097	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.448**	.662**	.285	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.097		.000
	N	35	35	35	35	35
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.701**	.888**	.751**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

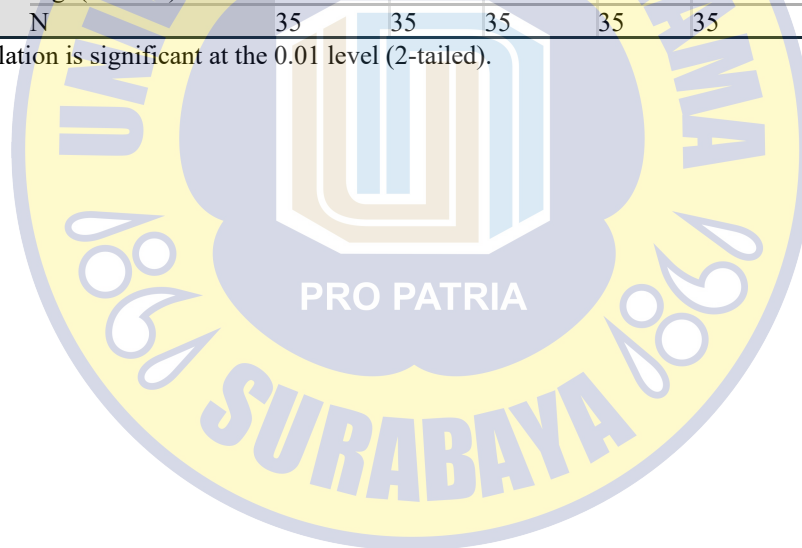


X3

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Budaya Organisasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.463**	.460**	.523**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.463**	1	.587**	.302	.727**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.078	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.460**	.587**	1	.534**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.523**	.302	.534**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001	.078	.001		.000
	N	35	35	35	35	35
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.785**	.727**	.824**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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



Y

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kepuasan Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.463**	.371*	.347*	.366*	.688**
	Sig. (2-tailed)		.005	.028	.041	.031	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.463**	1	.349*	.381*	.620**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.005		.040	.024	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.371*	.349*	1	.127	.276	.603**
	Sig. (2-tailed)	.028	.040		.467	.109	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.347*	.381*	.127	1	.437**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.041	.024	.467		.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.366*	.620**	.276	.437**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.109	.009		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.688**	.822**	.603**	.663**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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



## Uji Reliabilitas

## X1 (Kepemimpinan)

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.716	5

## X2 (Lingkungan Kerja)

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	4

## X3 (Budaya Organisasi)

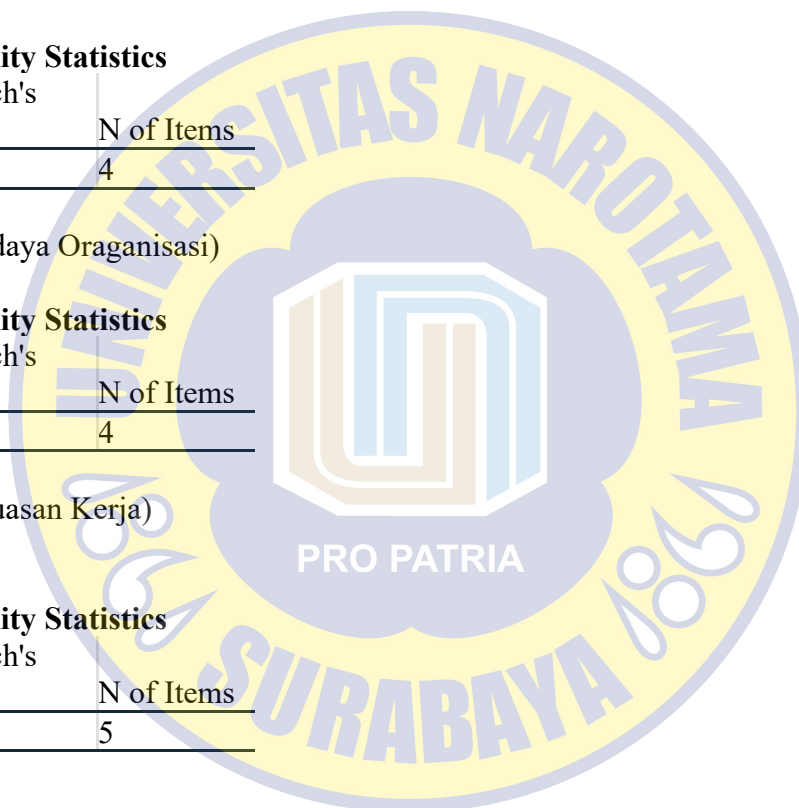
**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.783	4

## Y (Kepuasan Kerja)

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.733	5



## Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14178270
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.063
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.707	1.414
	Lingkungan Kerja	.698	1.432
	Budaya Organisasi	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Uji Heterokidastisitas

## Correlations

		Kepemimpinan Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	ABS_RS
Spearman's rho Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.512**	.440**	.024
	Sig. (2-tailed)	.	.002	.008	.891
	N	35	35	35	35
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.512**	1.000	.468**	-.040
	Sig. (2-tailed)	.002	.	.005	.818
	N	35	35	35	35
Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.440**	.468**	1.000	-.002
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.	.990
	N	35	35	35	35
ABS_RS	Correlation Coefficient	.024	-.040	-.002	1.000
	Sig. (2-tailed)	.891	.818	.990	.
	N	35	35	35	35

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



## Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.672	2.433		.687	.497
	Kepemimpinan	.315	.127	.279	2.483	.019
	Lingkungan Kerja	.508	.118	.486	4.298	.000
	Budaya Organisasi	.300	.118	.285	2.549	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.847	3	38.616	27.007	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.325	31	1.430		
	Total	160.171	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.696	1.196

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

## LAMPIRAN 4

### Hasil Plagiasi

---

Yudhi Priyo Utomo

---

ORIGINALITY REPORT

---

<b>28%</b>	<b>28%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>repository.narotama.ac.id</b>	<b>28%</b>
	Internet Source	

---

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches < 20%



## LAMPIRAN 5 : Form Bimbingan Tesis



# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

## FORM BIMBINGAN TESIS

No. Dokumen : FM.FEB.05.07  
Tgl. Terbit : 01 Oktober 2018  
Revisi : 00

1. NAMA MAHASISWA : YUDHI PRIYO UTOMO
2. NIM : 11124111
3. PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
4. KONSENTRASI :
5. NAMA PEMBIMBING 1 : Dr. JOKO SUYONO S.E., M.M., Ph.D.
6. NAMA PEMBIMBING 2 : -
7. TANGGAL PENGAJUAN : 28 Juli 2025
8. JUDUL TESIS : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KELURAHAN BULAK BANTENG DAN KELURAHAN SIDOTOPO WETAN SURABAYA
9. URAIAN KONSULTASI :

NO	TANGGAL	JADWAL KEGIATAN PENELITIAN	MONITORING	
			CATATAN	PARAF PEMBIMBING
1	05-08-2025	Observasi objek penelitian	ACC	
2	15-08-2025	Observasi terhadap fenomena bisnis/manajemen	ACC	
3	06-09-2025	Menentukan masalah penelitian	ACC	
4	27-09-2025	Kajian Teoritis & Empiris	ACC	
5	08-10-2025	Sintesa dan Rasionalis teori	ACC	
6	09-11-2025	Pendekatan Metodologi penelitian	ACC	
7	10-01-2026	Pembuatan instrument penelitian	ACC	
8	15-01-2026	Pengumpulan data	ACC	
9	16-01-2026	Tabulasi & Pengelolahan Data	ACC	
10	18-01-2026	Deskripsi Hasil Penelitian	ACC	
11	19-01-2026	Intepretasi Hasil Penelitian	ACC	
12	30-01-2026	Kelengkapan Data	ACC	

### Sidang TESIS

10. TANGGAL SELESAI BIMBINGAN : 30-01-2026

DOSEN PEMBIMBING

Dr. JOKO SUYONO S.E., M.M., Ph.D.

SURABAYA,.....

DEKAN

Dr. H. AGUS SUKOCO, S.T.,M.M.

## LAMPIRAN 6 : Curriculum Vitae

***CURRICULUM VITAE***  
**(Daftar Riwayat Hidup)****DATA PRIBADI**

Nama : Yudhi Priyo Utomo  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Agama : Islam  
 Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 31 Oktober 1976  
 Usia : 50 tahun  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya  
 Alamat : Jalan Asem Jajar X / 16 Surabaya  
 No HP / WA : 0811327375  
 E-mail : [yudhiutomo1903@gmail.com](mailto:yudhiutomo1903@gmail.com)

**PENDIDIKAN**

1998 - 2003 : S1 Ilmu Sosial – Universitas “W.R. Supratman” Surabaya

**PEKERJAAN**

1998 - 2002	:	Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya
2002 - 2005	:	Dinas Polisi Pamong Praja Kota Surabaya
2005 - 2007	:	Dinas Pendapatan Kota Surabaya
2007 - 2021	:	Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya

2021 - 2023	:	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Kecamatan Rungkut Kota Surabaya
2023 - 2025	:	Lurah Bulak Banteng Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya
2025 - sekarang	:	Lurah Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya

Hormat Saya,



Yudhi Priyo Utomo  
NIM. 11124025

