

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM**



RIVOGALU FANDIWA SABGI MULYA

NPM : 25.21.84.052

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
BATAM
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM**

TESIS



RIVOGALU FANDIWA SABGI MULYA

NPM : 25.21.84.052

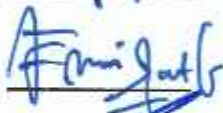
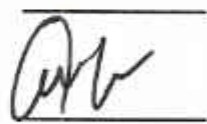
Tesis ini disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Magister Manajemen

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
BATAM
2026**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM
RIVOGALU FANDIWA SABGI MULYA
NPM: 25.21.84.052**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dihadapkan kepada Dewan Penguji
Sidang Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
Tanggal 20 Agustus 2026

No	Nama	NIDN	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M. (Pimpinan Sidang)	<u>1002127301</u>	
2	Assoc Prof. Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pl., M.Si. (Penguji I)	<u>1013017702</u>	
3	Dr. Ramon Zamora, S.E., M.M. (Penguji II)	<u>1013017801</u>	
4	Dr. Firdaus Hamta, S.E., M.Si. (Penguji III)	<u>1017017701</u>	
5	Assoc Prof. Alpino Susanto, S.Pd., M.M., Ph.D. (Penguji IV)	<u>1011017101</u>	

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan



Assoc Prof. Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pl., M.Si.
NIDN. 1013017702

Ketua Program Studi
Magister Manajemen Program
Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan



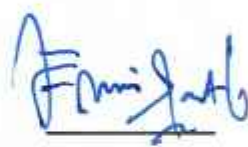
Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si.
NIDN. 1017038001

HALAMAN PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM

RIVOGALU FANDIWA SABGI MULYA

NPM: 25.21.84.052

Pimpinan Sidang	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.</u> NIDN. 1002127301		31/08 2024
Penguji I		
2. <u>Assoc Prof. Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si.</u> NIDN. 1011017101		27/08/2024
Penguji II		
3. <u>Dr. Ramon Zamora, S.E., M.M.</u> NIDN. 1013017801		27/8-24.
Penguji III		
4. <u>Dr. Firdaus Hamta, S.E., M.Si.</u> NIDN. 1017017701		
Penguji IV		
5. <u>Assoc Prof. Alpino Susanto, S.Pd., M.M., Ph.D.</u> NIDN. 1011017101		31/08/2024

ABSTRAK

Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulya. 2026. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Program Studi Magister Manajemen. Program Pascasarjana universitas Riau Kepulauan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Populasi dari penelitian ini sebanyak 110 orang dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang pegawai ASN di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *non-probability sampling* melalui penetapan sampel *Purposive Sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis statistik linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulya. 2026. *The Influence of Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of Employees in the General Section of the Batam City Regional Secretariat*. Master of Management Study Program, Postgraduate Program, University of Riau Islands.

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational commitment, organizational culture, work discipline, and work motivation on the performance of employees at the General Affairs Division of the Batam City Regional Secretariat. The population of this study consisted of 110 people, with a sample of 86 civil servants at the General Affairs Division of the Batam City Regional Secretariat. The sample size was determined using a non-probability sampling method through purposive sampling. This study employed a quantitative approach with multiple linear regression statistical analysis. The results showed that leadership style has no significant effect on employee performance; organizational commitment has no significant effect on employee performance; organizational culture has a significant effect on employee performance; work discipline has a significant effect on employee performance; and work motivation has no significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, organizational commitment, organizational culture, work discipline, and work motivation have a significant effect on the performance of employees at the General Affairs Division of the Batam City Regional Secretariat.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation*

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM

RIVOGALU FANDIWA SABGI MULYA
NPM: 25.21.84.052

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dihadapkan kepada Dewan Penguji
Sidang Tesis Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan

Pembimbing I

Tanda Tangan

Tanggal



31/ 2026
/08

Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.
NIDN. 1002127301

Pembimbing II



31/08/2026

Assoc Prof. Alpino Susanto, S.Pd., M.M., Ph.D.
NIDN. 1011017101

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan



Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si.
NIDN. 1017038001

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa:

1. Karya Tulis Saya, Tesis dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Riau Kepulauan, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam tulisan ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Batam, 20 Agustus 2026



Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulva
NPM. 25.21.84.052

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.

Dalam melakukan penelitian dan penyusunan laporan tesis ini telah memperoleh banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M, sebagai Rektor Universitas Riau Kepulauan, dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan saran untuk penyempurnaan tesis ini.
2. Ibu Assoc Prof. Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si, sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
3. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
4. Bapak Assoc Prof. Alpino Susanto, S.Pd., M.M., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan saran untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kepada seluruh Keluarga Besar Penulis, terutama Bapak Henri Mulyadi dan Ibu Arlita Mutia selaku Orang tua, serta istri tercinta Siti Aisyah Dalimunte, S.Ak., M.M, dan anak tersayang Syameer Alkairo Mulya yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material demi kelancaran penyusunan tesis ini.
7. Kepada seluruh rekan-rekan pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang telah membantu lancarnya penyusunan tesis ini.

8. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu semua jenis saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan memberikan wawasan tambahan bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

Batam, 20 Agustus 2026



Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulya

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	vii
LEMBAR PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian.....	16
1. Manfaat Teoritis.....	17
2. Manfaat Praktisi.....	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. Kajian Teori	18
1. Manajemen	18
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
3. Gaya Kepemimpinan.....	20

4. Komitmen Organisasional	23
5. Budaya Organisasi	23
6. Disiplin Kerja	26
7. Motivasi Kerja	28
8. Kinerja Pegawai	30
B. Kajian Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	40
C. Operasional Variabel	40
D. Instrumen Penelitian	43
1. Jenis Data	43
2. Teknik Pengumpulan Data	43
E. Teknik Analisis Data	44
1. Analisis Statistik Deskriptif	44
2. Uji Validitas	45
3. Uji Reliabilitas	46
4. Analisis Regresi Linier Berganda	46
F. Uji Asumsi Klasik	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Multikolonieritas	47

3. Uji Heteroskedastisitas	48
G. Uji Hipotesis	48
1. Uji Parsial (Uji t)	48
2. Uji Simultan (Uji F)	49
3. Koefisiensi Determinasi (R^2)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Karakteristik Responden.....	52
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas.....	56
D. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
2. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	58
3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	59
4. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X3)	60
5. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X4)	62
6. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X5)	63
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Multikolonieritas.....	66
3. Uji Heteroskedastisitas.....	67
F. Analisis Regresi Linier Berganda	68
G. Hasil Uji Hipotesis	70
1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	70

2. Hasil Uji Simultan (Uji f).....	72
3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2).....	73
H. Pembahasan Hasil Penelitian	73
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	73
2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	74
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	75
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	76
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	77
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai 2023	6
Tabel 2 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai 2024	7
Tabel 3 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai 2025	8
Tabel 4 Rekapitulasi Kinerja Pegawai 2023 - 2025	12
Tabel 5 Kajian Penelitian yang Relevan	32
Tabel 6 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 7 Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert.....	44
Tabel 8 Data Interpretasi Mean Variabel Penelitian.....	45
Tabel 9 Karakteristik Responden.....	52
Tabel 10 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner.....	54
Tabel 11 Uji Realibilitas Instumen Variabel Penelitian.....	56
Tabel 12 Pernyataan responden atas variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 13 Pernyataan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	58
Tabel 14 Pernyataan responden atas variabel Komitmen Organisasional (X2).....	59
Tabel 15 Pernyataan responden atas variabel Budaya Organisasi (X3)	60
Tabel 16 Pernyataan responden atas variabel Disiplin Kerja (X4).....	62
Tabel 17 Pernyataan responden atas variabel Motivasi Kerja (X5)	64
Tabel 18 Hasil Uji Multikolineritas	67
Tabel 19 Hasil Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 20 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	70
Tabel 21 Hasil Uji Simultan (Uji f)	72
Tabel 22 Koefisiensi Determinasi (R-Squared)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 2 <i>One sample Kolomogorov-Smirnov Test</i>	65
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	66
Gambar 4 Hasil Normalitas Grafik <i>Normalp-plot</i>	66
Gambar 5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	86
Lampiran 2 Tabulasi Data Kinerja Pegawai	95
Lampiran 3 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan	101
Lampiran 4 Tabulasi Data Komitmen Organisasional.....	107
Lampiran 5 Tabulasi Data Budaya Organisasi.....	113
Lampiran 6 Tabulasi Data Disiplin Kerja	119
Lampiran 7 Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	125
Lampiran 8 <i>Output Spss</i> Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	131
Lampiran 9 <i>Output Spss</i> Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesis.....	131
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	145
Lampiran 11 Dokumentasi Wawancara.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam suatu instansi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan instansi. Tujuan instansi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam suatu instansi meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan modern.

Menurut Muzaki et al. (2023) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga tujuan instansi tercapai.

Dalam menyelaraskan tujuan instansi yang digerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin sebagai motor penggerak berbagai unsur yang berada didalam instansi yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Setiap pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding kepemimpinan lainnya Fransiska dan Darna (2022) sama halnya dengan pendapat Mayasari dan Rahayu (2022) Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan

antara sesama pejabat dan pegawai tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.

Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan kepemimpinan yang berujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan instansi. Menurut Hasibuan (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang kurang memperhatikan anggota dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggota untuk kepentingan dan tujuan instansi tercapai. Menurut Sappara et al. (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto.

Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam bidang unit ini sangat berperan penting untuk mencapai tujuan instansi pemerintah dimana inti dari pemerintahan bergantung pada bidang unit ini. Secara spesifik tugas pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam meliputi melaksanakan administrasi perkantoran, kerumahtanggaan, perlengkapan, hingga penyediaan fasilitas bagi kepala daerah, wakil kepala daerah, serta aparatur pemerintah.

Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam terdapat permasalahan gaya kepemimpinan, hal ini diketahui dari hasil wawancara terhadap Kepala Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Batam yang mengatakan adanya perbedaan gaya kepemimpinan dari yang tegas menjadi santai. Gaya kepemimpinan yang tegas cenderung membuat bawahan menjadi disiplin dan terpacu untuk meningkatkan kinerja akan tetapi juga menimbulkan rasa ketakutan sehingga hal ini dijadikan bahan pembicaraan yang buruk dan membuat persepsi orang menjadi buruk. Gaya kepemimpinan yang santai cenderung membuat pegawai merasa nyaman dan rileks bekerja dan termotivasi untuk mencapai target kinerja. Namun, kelebihan tersebut dimanfaatkan untuk

mengabaikan tugas, pokok dan fungsinya sebagai pegawai sehingga target kinerja yang telah ditentukan menjadi terbengkalai. Beberapa pegawai merasa lebih nyaman dengan pemimpin yang saat ini dibandingkan pemimpin sebelumnya dikarenakan beban kerja tidak menumpuk pada satu orang tapi sesuai tugas, pokok, dan fungsi, sehingga pekerjaan lebih cepat selesai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap 2 orang pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang berpendapat bahwa pemimpin saat ini lebih memperhatikan dan memberikan keuntungan lebih kepada pegawai-pegawai sebab pemimpin saat ini lebih santai, sehingga sistem kerja lebih fleksibel. Akan tetapi, sistem kerja lebih fleksibel seringkali dimanfaatkan oleh beberapa pegawai untuk mengabaikan hingga menundakan pekerjaan. Jika dibandingkan sebelumnya, pemimpin terlalu memerintah dan tidak suka menerima masukan saran sehingga ada rasa ketakutan dan beban kerja sangat menumpuk dikarenakan beban kerja tidak terfokus pada tupoksi sehingga pekerjaan banyak dianggap belum selesai.

Komitmen Organisasional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan berkeinginan untuk tetap bekerja di instansi tersebut. Situasi keterkaitan antara pegawai terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pilihan pegawai apakah akan lanjut bekerja dalam perusahaan tersebut atau bahkan berhenti disebut Komitmen Organisasional (Ginancar, 2021).

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan didalam instansi tersebut. Ketiadaan Komitmen Organisasional akan berdampak terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Menurut Arist dan Haryani (2024) mengatakan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

Komitmen Organisasional merupakan perilaku individu yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajiban pada instansi. Jika Komitmen

Organisasional rendah maka semakin banyak pegawai melalaikan tugas dan kewajiban seperti hasil kerja dibawah standar serta melakukan keterlambatan tanpa alasan yang jelas hingga pulang lebih awal sehingga pegawai yang tersisa merasa resah, kurang bersemangat dalam bekerja dan mendorong mereka untuk mengikuti ataupun mencari peluang yang lebih baik diluar sana. Sebaliknya, jika Komitmen Organisasional tinggi maka kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan instansi demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Dalam membentuk Komitmen Organisasional, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal individu seperti pengalaman kerja, nilai dan kepribadian, karakteristik demografis maupun faktor eksternal organisasional. Salah satu faktor eksternal yang memegang peranan signifikan adalah budaya organisasi.

Menurut Schein (2010) budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam upaya menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti efektif sehingga dianggap valid dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam mempersepsikan, berpikir, dan merasakan terkait masalah tersebut. Dalam kerangka ini, budaya organisasi beroperasi pada tiga tingkatan, yaitu artefak (objek fisik dan perilaku yang teramati), nilai-nilai yang dipegang (*espoused values*), serta asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*), yang keseluruhannya membentuk identitas dan ciri khas suatu organisasi. Menurut Saputra dan Wati (2025) Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendari.

Budaya Organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai (Tutu et al, 2022). Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan potensi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Subbagian Kepegawaian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang mengatakan terjadinya

perubahan budaya dari waktu ke waktu termasuk hilangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan sehingga mutasi pegawai tidak bisa dihindarkan dari waktu ke waktu yang disebabkan juga beban kerja yang diberikan kepada pegawai semakin meningkat dan pegawai yang biasa - biasa saja beban kerja tidak ditambah malah berkurang. Akibatnya, beberapa pegawai yang kompeten menimbulkan rasa cemburu sosial dan mulai kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Menurut Andrean et al. (2025) disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan. Penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah diatur didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 yang mengatur secara detail mengenai kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil. Keberadaan regulasi ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam menegakkan disiplin sebagai fondasi kinerja aparatur negara.

Disiplin menjadi salah satu yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan dan kejenuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari pimpinan, suasana lingkungan tempat yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Afrizal et al. (2022) mengatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam hal ini kedisiplinan pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kota Batam Tahun 2023

Bulan (Tahun 2023)	Jumlah Pegawai	Total (Pegawai)	
		Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	130	75	55
Februari	125	72	46
Maret	125	71	57
April	125	65	49
Mei	123	71	54
Juni	123	66	51
Juli	123	69	59
Agustus	123	70	10
September	124	65	24
Oktober	124	63	9
November	124	67	60
Desember	134	77	29

Sumber: Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam 2026

Berdasarkan data pada rekapitulasi absensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam bulan Januari s.d. Desember 2023 pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa data rekapitulasi absensi pegawai masih terdapat Pegawai yang tidak disiplin terkait kehadiran. Jumlah pegawai yang terlambat paling banyak yaitu pada bulan Desember sebanyak 77 pegawai. Sementara itu, pada bulan November pegawai tanpa keterangan sebanyak 60 pegawai. Dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya rekap absensi pada pegawai mengalami naik turun, mulai dari keterlambatan dan tanpa keterangan ini dapat ditindaklanjuti agar tidak terjadi terus-menerus dan tidak berdampak pada kinerja pegawai, kondisi ini mengindikasikan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan waktu.

Tabel 2
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kota Batam Tahun 2024

Bulan (Tahun 2024)	Jumlah Pegawai	Total (Pegawai)	
		Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	120	72	13
Februari	117	63	4
Maret	116	66	23
April	116	66	31
Mei	108	61	5
Juni	109	62	7
Juli	109	64	7
Agustus	109	60	7
September	104	60	6
Oktober	105	59	5
November	106	63	1
Desember	106	62	1

Sumber: Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam 2026

Berdasarkan data pada rekapitulasi absensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam bulan Januari s.d. Desember 2024 pada tabel 2, terdapat penurunan jumlah pegawai aktif dibandingkan pada tahun sebelumnya. Meskipun demikian masalah keterlambatan tetap menjadi isu utama. Akan tetapi, pegawai tanpa keterangan mengalami penurunan yang sangat signifikan dibandingkan tahun 2023.

Tabel 3
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kota Batam Tahun 2025

Bulan (Tahun 2025)	Jumlah Pegawai	Total (Pegawai)	
		Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	106	63	37
Februari	103	59	26
Maret	109	68	44
April	109	58	35
Mei	116	58	64
Juni	116	72	15
Juli	116	76	17
Agustus	117	84	13
September	131	98	30
Oktober	117	81	6
November	100	75	6
Desember	104	84	12

Sumber: Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam 2026

Berdasarkan data pada rekapitulasi absensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam bulan Januari s.d. Desember 2025 pada tabel 3, terdapat kenaikan angka keterlambatan yang terjadi pada tahun 2025 dari pengamatan 3 tahun terakhir dengan puncak keterlambatan terjadi pada bulan Agustus 84 orang dan bulan September 98 orang. Di sisi lain, absensi tanpa keterangan menunjukkan kenaikan yang tinggi dari tahun 2024 dengan puncak tanpa keterangan terjadi pada bulan Mei 64 orang dan Maret 44 orang yang menandakan adanya penurunan signifikan dalam kedisiplinan kehadiran pegawai dibandingkan tahun sebelumnya.

Dapat disimpulkan, kondisi ini mengindikasikan bahwa berkurangnya jumlah pegawai tidak diikuti oleh peningkatan kedisiplinan waktu, melainkan

justeru memperparah masalah keterlambatan. Peningkatan keterlambatan dan absensi tanpa keterangan secara bersamaan pada tahun 2025 menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya kesulitan mengelola waktu kedatangan, tetapi juga mulai kehilangan motivasi untuk hadir secara rutin.

Motivasi kerja suatu faktor yang memacu semangat kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan (Rahmawati dan Sultoni, 2024). Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) seperti imbalan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah (Yuana et al, 2024). Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Hasibuan, 2025). Sedangkan menurut Gary et al, (1995) motivasi adalah motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Menurut Febrianti et al. (2024) mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan

Agama Bekasi Kelas 1A. Di sisi lain, menurut Kasyifillah (2023) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Subbagian Kepegawaian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang mengatakan bahwa motivasi bekerja sangat dipengaruhi oleh perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, dukungan berupa kesempatan untuk mengemukakan ide serta adanya penghargaan emosional dari rekan maupun atasan juga menjadi faktor penting yang membuat motivasi kerja tetap terjaga. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam mempunyai langkah-langkah untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan mempersiapkan fasilitas kantor untuk menunjang kegiatan kantor. Fasilitas - fasilitas kantor seringkali menjadi permintaan pegawai untuk meningkatkan motivasi bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap 2 orang pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang berpendapat bahwa motivasi kerja yang diterima pada periode sebelumnya dinilai kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian motivasi yang memadai, sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja yang diemban oleh pegawai pada saat itu tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian besar pegawai mengalami kejenuhan (*boredom*) dan kelelahan kerja (*burnout*), yang pada akhirnya menurunkan niat untuk bertahan lama di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Berbeda dengan kondisi pada periode sebelumnya, motivasi kerja yang diterima pegawai saat ini dinilai sangat membantu dalam meningkatkan semangat kerja. Peningkatan motivasi tersebut antara lain ditunjang oleh ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta penataan beban kerja yang lebih terfokus dan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai. Dengan demikian, pegawai saat ini merasa lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan

memiliki keinginan untuk bertahan lama di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau capaian kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan instansi dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan pegawai.

Menurut Kashmir dan Afandi didalam jurnal Wijaya dan Septi, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019, pasal 1 ayat 10 dengan definisi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan wewenang yang diberikan selama periode tertentu. Hasil kerja ini akan selaras dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja ASN bertujuan untuk memastikan bahwa ASN dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 mengatur tentang Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berfungsi sebagai landasan hukum dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Jenis-jenis Predikat Kinerja ASN, umumnya diberikan kepada ASN adalah sebagai berikut:

1. Sangat Baik: ASN yang menunjukkan kinerja luar biasa dengan hasil kerja yang melebihi ekspektasi.
2. Baik: ASN yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan

3. Cukup: ASN yang memiliki standar biasa, namun masih ada ruang untuk perbaikan
4. Kurang: ASN yang kinerjanya tidak memenuhi standar yang ditetapkan dan membutuhkan pembinaan serta perbaikan

Adapun data kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam selama 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kota Batam Tahun 2023 s.d. 2025

No	Bulan	Persentase Kinerja Pegawai		
		2023	2024	2025
1	Januari	76%	76%	78%
2	Februari	67%	70%	73%
3	Maret	80%	76%	78%
4	April	86%	80%	78%
5	Mei	87%	68%	72%
6	Juni	89%	76%	78%
7	Juli	71%	81%	77%
8	Agustus	100%	71%	100%
9	September	100%	76%	76%
10	Oktober	79%	76%	100%
11	November	68%	76%	100%
12	Desember	69%	76%	100%
Rata-rata		81%	75%	84%

Sumber: Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam 2026

Berdasarkan data rekap kinerja pegawai tahun 2023 pada tabel 4, capaian kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 81%. Terdapat kenaikan yang signifikan antar bulan, dimana capaian kinerja tertinggi tercatat pada bulan Agustus dan September dengan skor 100% (predikat sangat baik), sementara capaian terendah terjadi pada bulan Februari dengan skor 67% (predikat butuh

perbaikan). Secara keseluruhan, terdapat tiga bulan dengan predikat butuh perbaikan dan tujuh bulan dengan predikat baik dan dua bulan dengan predikat sangat baik. Pola ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat di pertengahan tahun, namun mengalami penurunan pada awal dan akhir tahun.

Berdasarkan data rekap kinerja pegawai tahun 2024 pada tabel 4, capaian kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 75%. Terdapat tiga bulan dengan predikat butuh perbaikan sementara sembilan bulan lainnya berada pada predikat baik. Berbeda dengan tahun 2023 yang memiliki dua bulan dengan predikat sangat baik, tahun 2024 tidak mencatatkan satupun bulan dengan capaian kinerja tertinggi tersebut. Capaian kinerja terendah terjadi pada bulan Mei, Februari, dan Agustus.

Berdasarkan data rekap kinerja pegawai tahun 2025 pada tabel 4, capaian kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 84% mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2024 dan tahun 2023. Terdapat dua bulan dengan predikat butuh perbaikan, sementara lima bulan dengan predikat baik dan mencatatkan 4 bulan dengan predikat sangat baik. Capaian kinerja terendah pada bulan Mei dan Februari.

Secara keseluruhan, pada tahun 2023 rata-rata kinerja tahunan adalah 81% yang umumnya masuk dalam kategori “Baik”. Namun, variasi signifikan antara tingkat pencapaian terendah (67%) dan tertinggi (100%). Berbeda pada tahun 2024 rata-rata kinerja tahunan adalah 75% yang umumnya masuk dalam kategori “Butuh Perbaikan”. Namun, tingkat pencapaian mengalami penurunan dari tahun 2023 tanpa satu bulan yang mencapai sangat baik. Di tahun 2025 rata-rata kinerja tahunan 84% yang umumnya masuk dalam kategori “Baik” dengan menunjukkan pemulihan kinerja pegawai dari tahun sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor penentu kinerja pegawai untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan stabil.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap fenomena yang terjadi di tempat meneliti, masih terdapat pekerjaan yang realisasinya tidak tercapai atau tidak sesuai dengan Rencana Permintaan Pembayaran (RPP) dan juga beberapa

pegawai sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya membuat kerjaan menumpuk dan tidak menunjukkan keefektifan dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dampak dari masalah ini dapat menurunkan kinerja pegawai dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk menanamkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penelitian ini sangat penting untuk diteliti karena masih terdapat masalah terkait gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Dengan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi penting bagi seluruh perangkat daerah pada instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Melalui penelitian ini, dapat membantu meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan wawancara terhadap pegawai, terdapat adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang terjadi di tahun 2023 sampai tahun 2025
2. Berdasarkan wawancara terhadap pegawai, terdapat hilangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan sehingga mutasi pegawai tidak bisa dihindarkan.

3. Berdasarkan wawancara terhadap pegawai, terdapat adanya perubahan budaya dari tahun 2023 sampai tahun 2025 yang disebabkan oleh pergantian kepala bagian.
4. Data tingkat kehadiran pegawai yang menunjukkan adanya tren penurunan disiplin kerja dari tahun 2023 sampai tahun 2025
5. Berdasarkan wawancara terhadap pegawai, terdapat tingkat motivasi dari tahun 2023 sampai tahun 2025 yang disebabkan oleh pergantian kepala bagian.
6. Berdasarkan data penilaian kinerja dari tahun 2023 sampai tahun 2025, terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih terarah dan tidak meluas maka dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah yakni pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?

6. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian diharapkan dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan terkhusus dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga menjadi bahan pembelajaran.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi Penelitian selanjutnya terkhusus dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Penulis, penelitian ini menjadi sarana pembelajaran baik secara keilmuan dan praktek dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Instansi, penelitian ini dapat menjadikan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen adalah menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (Yusuf et al. 2023). Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Lian (2021) menyatakan bahwa manajemen memiliki empat fungsi dasar yakni *planning* atau perencanaan (menetapkan tujuan dan menetapkan kegiatan, *organising* atau pengorganisasian (mengorganisir kegiatan dan orang-orang), kepemimpinan berkomunikasi, orang-orang), dan *leading* atau (memotivasi, mengembangkan *controlling* atau pengendalian (menetapkan target dan mengukur kinerja) sedangkan Menurut Lumingkewas (2023) mengatakan manajemen adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi manajemen yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang mengatur segala hal yang ada di perusahaan maupun di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Suryani (2021) manajemen memiliki 4 fungsi yaitu fungsi perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Koordinasi (*Coordinating*), Pengawasan (*Controlling*), sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu keputusan tentang rencana apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuka dan mengatur sumber daya yang dimiliki. Tahapan yang diperlukan yaitu penetapan struktur dengan pembagian tugas, pengaturan hak dan wewenang masing - masing sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

c. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi merupakan suatu usaha memadukan berbagai arahan atau segala perintah dan dijadikan suatu tujuan dengan arah yang sama , menyelaraskan dan menyeimbangkan keinginan masing - masing anggota yang terkait.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan sistematis dari manajemen untuk mengarahkan setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan apa yang telah ditentukan dari awal. Dalam pengawasan, diperlukan tindakan pemantauan yang efektif sehingga dapat mencegah penyimpangan yang dapat memberikan kerugian organisasi atau usaha.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat. Menurut Ajabar (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen,

seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan stakeholder sedangkan menurut Handoko(2023) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempunyai peranan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja karyawan untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya (Fransiska dan Darna, 2022). Menurut Alparedi dan Toni (2021) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan agar tercapai tujuan setelah ditentukan sebelumnya sedangkan menurut Hasibuan (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan

berinteraksi dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sudrajat (2022) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (*autocratic/authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-rein* atau *laissez faire leadership*).

- a. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis:
 1. Sentralisasi Wewenang
 2. Produktivitas Kerja
 3. Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis :
 1. Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai
 2. Penghargaan terhadap pegawai
 3. Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.
- c. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku

yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

Menurut Fransiska dan Darna (2022) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kemampuan mengambil keputusan artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan memotivasi artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
3. Kemampuan komunikasi artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.
5. Tanggung jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

4. Komitmen Organisasional

Menurut Sugiarto dan Hardiani (2023), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi. Menurut Berliana (2021) mengartikan Komitmen Organisasional yaitu situasi keterkaitan antara pegawai terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pilihan pegawai apakah akan lanjut bekerja dalam perusahaan tersebut atau bahkan berhenti sedangkan Menurut Wibowo (2022) Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi Komitmen Organisasional yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja keterkaitan dan memihak pada suatu perusahaan atau instansi dan terlibat proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan.

Menurut Putri dan Frianto (2023) Indikator Komitmen Organisasional antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), berkaitan dengan identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi;
2. Komitmen Normatif (*Continuance Commitment*), berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan;
3. Komitmen Berkelanjutan (*Normative Commitment*), berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi.

5. Budaya Organisasi

Menurut Ailidya et al. (2024), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Menurut Gunawarman dan Ahmadi (2024) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Menurut Tutu et al. (2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai sedangkan menurut Suaiba et al. (2021) budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan sebuah aturan main yang ada didalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi budaya organisasi yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan juga aturan main yang ada didalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya.

Menurut Edison et al. (2022) adanya empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan ciri positif bagi organisasi atau perusahaan dimata publik atau pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Membangun kerjasama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

Menurut Edison et al. (2022) adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan yang berkualitas dan pelayanan yang baik.
2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan, baik internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Robbins (2022) adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Hal tersebut merujuk pada sejauh mana perusahaan mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

2. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap detail merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menunjukkan kecermatan, analisis dan fokus pada detail dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Berorientasi pada hasil

Hal tersebut mengacu pada sejauh mana manajemen dapat menfokuskan perhatian pada hasil yang dicapai dibandingkan dengan metode yang digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Berorientasi pada individu

Hal tersebut mengacu pada sejauhmana keputusan manajemen untuk mempertimbangkan dampak dari hasil hasil yang dicapai terhadap orang orang dalam perusahaan.

5. Berorientasi pada tim

Berorientasi pada tim menggambarkan sejauhmana penekanan yang dibeikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individu dalam mencapai tujuan.

6. Agresif

Agresif mengacu pada sejauhmana karyawan dapat menunjukkan sikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi secara optimal

7. Stabil

Hal tersebut mengacu pada sejauhmana kegiatan perusahaan lebih menekankan pada mempertahankan status quo dibandingkan mengejar pertumbuhan perusahaan.

6. Disiplin Kerja

Menurut Safitri et al. (2021) disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito(2025) disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi sedangkan menurut Sunarto dan Abidin (2022) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku, sikap, dan tindakan pegawai yang secara sadar dan teratur untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan maupun instansi pemerintah dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Hasibuan (2021) adapun indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang ditandai dengan adanya absensi yang dilakukan secara rutin untuk membuktikan dirinya hadir, dalam hal ini kehadiran karyawan suatu instansi dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan atau kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Selain itu karyawan dapat melakukan kerjasama tim dengan karyawan lainnya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Bekerja etis atau etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Rozikin (2022) adapun manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

7. Motivasi Kerja

Menurut Caissar (2022) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Budiman et al. (2024) motivasi kerja membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja sedangkan Rahmawati dan Sultoni (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu *antusiasme*

kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dan salah satu faktor yang memacu *antusiasme* kerja seseorang untuk mencapai target atau hal yang ini dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge(2021) Adapun indikator Motivasi Kerja antara lain:

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam Bekerja

Menurut Hasibuan (2025) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

8. Kinerja Pegawai

Menurut Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Menurut Husna dan Prasetya (2024) kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut sedangkan Menurut Putri et al. (2023) kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi kinerja yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses, hasil, dan kemampuan untuk mencapai sebuah tujuan yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2023) indikator kinerja yaitu terdiri dari:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan

dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
5. Kehadiran yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun oleh pegawai dan disetujui oleh pimpinan.

Selanjutnya, pengukuran capaian kinerja PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (3) dilakukan berdasarkan target kinerja yang meliputi:

- 1) Aspek Kuantitas
 - a. Jumlah Kerja
 - b. Penggunaan waktu
- 2) Aspek Kualitas
 - a. Ketepatan
 - b. Kelengkapan
 - c. Kerapian
- 3) Aspek Waktu
 - a. Pekerjaan dilakukan sesuai waktu yang ditentukan
 - b. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
 - c. Penyelesaian pekerjaan saat dibutuhkan
- 4) Aspek Biaya
 - a. Efisiensi penggunaan biaya
 - b. Penggunaan biaya untuk penyelesaian pekerjaan

Selain itu, penilaian kinerja juga mencakup aspek perilaku kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1), yang terdiri atas orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Tabel 5

Kajian Penelitian yang Relevan

No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lamere et al. (2021) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan <i>software SmartPLS 3.2.8.</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
2.	Yanti et al. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)		Sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3.	Sappara et al. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil	<i>Descriptive survey</i> dan <i>explanatory survey</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.
4.	Alam (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
	Perindustrian Kota Surakarta)		
5.	Arist dan Haryani (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	Saputra dan Wati (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendari	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan

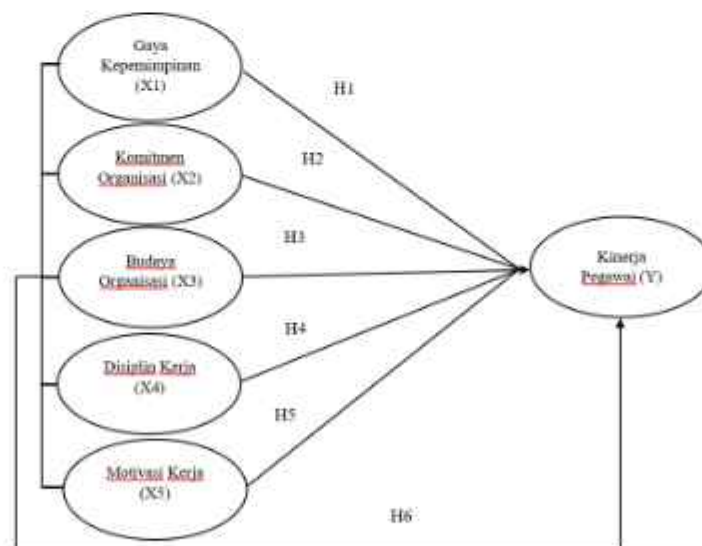
No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
			Negara Kantor Cabang Kendari.
7.	Pracoyo et al. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan <i>software</i> SmartPLS 3.0.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Afrizal et al. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah DPRD Provinsi Kepulauan Riau	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa hasil uji t terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Motivasi tidak

No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
9.	Kasyifillah (2023) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya.
10.	Febrianti et al. (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap

No	Penulis dan Tahun	Analisis	Hasil Penelitian
	Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A		Kinerja Pegawai, 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian merupakan suatu konsep di dalam penelitian yang mengkaitkan visualisasi antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan begitu kerangka penelitian menjadi lebih tersusun secara sistematis selain itu juga kerangka penelitian juga disebut dengan garis besar penelitian yang akan dilakukan. Secara skematis kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan seperti ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: konsep yang dikembangkan oleh peneliti (2026)

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis menulis hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam
- H2: Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam
- H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam
- H4: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam
- H5: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam
- H6: Diduga Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan alat yang dapat membantu seorang peneliti guna mendapat hasil dan kesimpulan objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2024:16-17) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan, pengaruh, atau sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (variabel bebas dan terikat) menggunakan data numerik dan analisis *statistic* (Sugiyono, 2024:65).

Pendekatan asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lima variabel independen (variabel yang mempengaruhi) adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), Motivasi Kerja (X_5) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) adalah Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024).

Penelitian ini akan dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang berlokasi pada Jalan Engku Putri Nomor 1, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yakni sebanyak 110 Aparatur Negeri Sipil (ASN).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2024) metode *non-probability sampling* melalui penetapan sampel *Purposive Sampling*. Dalam mengukur besaran sampel yang akan diteliti penulis menggunakan rumus slovin, dimana rumus ini mengukur besaran sampel yang akan diteliti, maka rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Taraf Batas Toleransi Kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang akan digunakan adalah 86 sampel.

C. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan sesuatu yang menjadi pembeda atau dapat mengubah suatu nilai. Sehingga dalam hal ini Definisi operasional variabel digunakan oleh penulis sebagai indikator atau acuan dalam menggali informasi tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel bebas atau independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), Motivasi Kerja (X_5) dan variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam (Y).

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel dapat di definisikan seperti dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 6
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butiran Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan agar tercapai tujuan setelah ditentukan sebelumnya.	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab Sumber dari: Handoko (2022)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Komitmen Organisasional (X₂)	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>). 2. Komitmen Normatif (<i>Continuance Commitment</i>). 3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Normative Commitment</i>). Sumber dari: Putri dan Frianto (2023)	1,2 3,4 5,6
Budaya Organisasi (X₃)	Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai	1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada individu	1,2 3,4 5,6 7,8

Variabel	Definisi	Indikator	Butiran Pernyataan
	salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai	5. Berorientasi pada tim 6. Agresif 7. Stabil Sumber dari: Robbins(2022)	9,10 11,12 13,14
Disiplin Kerja (X₄)	Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua Saturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis Sumber dari: Hasibuan(2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi Kerja (X₅)	Motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya Sumber dari: Hasibuan(2025)	1,2 3,4 5,6 7,8
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Waktu 4. Biaya Sumber dari: PP Nomor 30 Tahun 2019	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

D. Instrumen Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara personal. Data yang digunakan sebagai data primer, yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner diperoleh menggunakan *google form* yang akan dijawab oleh responden.

1.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain yang biasanya telah disajikan dalam bentuk jadi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari internet, dan dokumen - dokumen yang dimiliki berkaitan dengan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian. Penggunaan teknik pengumpulan data yang sesuai atau tepat harus dilakukan agar memperoleh hasil penelitian yang optimal dan tercapai. Maka, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Tinjauan kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan kejelasan dalam supaya penyusunan landasan teori yang digunakan sebagai pijakan dalam pemecahan masalah. Literatur tersebut dapat berupa arsip-arsip, buku-buku, koran atau majalah, internet serta sumber lain yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dan kemudian diolah oleh penulis. Kuesioner dapat

berupa pernyataan maupun pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2024).

Skor pengukuran yang digunakan oleh penulis adalah skor dengan skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2022), Skala *Likert* digunakan untuk menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan sebagai variabel penelitian. Pemberian bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala *Likert*

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5 Poin
S (Setuju)	4 Poin
N (Netral)	3 Poin
TS (Tidak Setuju)	2 Poin
STS (Sangat Tidak Setuju)	1 Poin

Sumber: Sugiyono (2022)

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *SPSS Statistics* versi 26 sehingga informasi yang akan digunakan akan lebih mudah untuk dianalisa dan dibuat kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2024) Analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan ulang data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Statistik deskriptif berguna untuk mendiskripsikan variabel penelitian yang diperoleh melalui hasil-hasil pengukuran seperti mengukur

Persentase metode Analisis deskriptif menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

P : Persentase

f : frekuensi (jumlah responden yang memilih jawaban tertentu)

n : jumlah seluruh responden

Selanjutnya analisis deskriptif dilakukan dengan menginterpretasikan nilai rata-rata (*mean*) setiap jawaban responden berdasarkan variabel sebagai pedoman dalam menginterpretasikan jawaban responden, sedangkan dasar interpretasi dengan menggunakan mean indikator untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Data Interpretasi Mean Variabel Penelitian

No	Interval Persentase	Interpretasi
1	$1 > Mean \leq 1.5$	Sangat Rendah
2	$1.5 > Mean \leq 2.5$	Rendah
3	$2.5 > Mean \leq 3.5$	Sedang
4	$3.5 > Mean \leq 4.5$	Tinggi
5	$4.5 > Mean \leq 5$	Sangat Tinggi

Sumber: (James dan Nicholas, 2024)

2. Uji Validitas

Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk melihat kevalidan angket dalam mengumpulkan data, uji validitas menggunakan program SPSS *Statistics* versi 26.

Uji Validitas digunakan untuk memastikan apakah valid dalam menguji butir-butir yang ada dalam pernyataan. Jika hasilnya valid, maka pengolahan data bisa dilanjutkan. Tetapi jika hasilnya tidak valid, maka proses uji validitas diulang dengan hanya memasukkan pernyataan yang valid saja. Validitas yang digunakan yaitu dengan validitas isi. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian uji validitas berdasarkan rhitung dan rtabel yaitu :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan tidak valid.

Selain itu, adapun kriteria pengujian uji validitas berdasarkan nilai sig 2-tailed yaitu:

- a. Apabila nilai Sig (2-tailed) < 0.05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai Sig (2-tailed) > 0.05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Pada penelitian uji Reliabilitas yang digunakan merupakan koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) yaitu dengan melakukan pembelahan tes tidak hanya terbatas pada dua saja namun bisa menjadi beberapa apabila dibutuhkan. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26 untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel atau tidak. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a) Apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b) Apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terdapat antara gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

digunakan tidaknya multikolonieritas menggunakan dalam untuk mendeteksi ada penelitian adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan berikut dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai: $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$ dimana R^2 determinasi. Bila korelasi kecil artinya merupakan koefisien menunjukkan nilai VIF akan besar. Apabila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas ini adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot pada software statistik, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan Keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Berdasarkan nilai signifikasi hasil *output* pada *software statistic*
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model regresi dengan nilai berkisar antara nol hingga 1. Nilainya antaran 0 – 1, dimana semakin mendekati 1, maka semakin kuat kemampuan model memprediksikan data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dibutuhkan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2024) Persamaan yang digunakan adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam dibentuk berdasarkan penataan organisasi awal era otonomi daerah melalui Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2003 yang mulai berlaku sejak 1 Januari 2004, dan kemudian diperbarui dalam susunan kelembagaan modern lewat Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam adalah satuan kerja dalam suatu instansi atau kantor yang bertugas mengurus ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan. Unit kerja ini memastikan kegiatan operasional sehari-hari di kantor dapat berjalan lancar.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Batam Nomor 9 Tahun 2022 Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam dalam Pasal 38 ayat (4) dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Umum.
2. Tata Usaha Pimpinan: Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan administrasi untuk pimpinan serta staf ahli.
3. Kepegawaian dan Perlengkapan: Pengelolaan administrasi kepegawaian internal bagian serta pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan kantor.
4. Rumah Tangga: Penyelenggaraan urusan rumah tangga kantor dan protokoler internal.
5. Pemantauan dan Evaluasi: Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pada bidang tata usaha pimpinan, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga.
6. Fungsi Lain: Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum.

Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi membawahi kelompok jabatan fungsional dengan

dikoordinasikan oleh sub koordinator sesuai dengan bidangnya masing-masing terdiri dari:

1. Sub Koordinator Urusan Tata Usaha, Staf Ahli dan Kepegawaian
2. Sub Koordinator Urusan Perlengkapan
3. Sub Koordinator Urusan Rumah Tangga

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam yang berjumlah 86 orang. Karakteristik responden dikelompokkan kedalam kategori jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir, lama bekerja.

Tabel 9
Karakteristik Responden

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase%
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	56	65%
	Perempuan	30	35%
	Jumlah	86	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	SLTA Sederajat	43	50%
	D3	3	3%
	D4/S1	34	40%
	S2	0	0%
	S3	0	0%
	Lainnya	6	7%
	Jumlah	86	100%
3	Jabatan		
	Fungsional	9	10%
	Pelaksana	77	90%
	Jumlah	86	100%

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase%
4	Lama Masa Bekerja		
	1-3 Tahun	25	29%
	4-6 Tahun	28	33%
	7-9 Tahun	14	16%
	>9 Tahun	19	22%
	Jumlah	86	100%

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 9, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan yaitu 65%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan pegawai dengan lulusan SMA lebih banyak yaitu 50%. Karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan pegawai dengan jabatan pelaksana lebih banyak yaitu 90%. Karakteristik responden berdasarkan lama masa bekerja menunjukkan pegawai yang masa kerjanya rentang 4-6 tahun lebih banyak yaitu 33%.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan 86 responden dan R_{tabel} sebesar 0,212 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), dan Motivasi Kerja (X_5). Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka hasilnya valid, jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka tidak valid.

Cara menentukan R_{tabel} untuk uji validitas:

Rumus R_{tabel} adalah $DF = N-2$ sehingga diuraikan menjadi

$$DF = 86 - 2 = 84.$$

taraf signifikansi: 0,05

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang diolah dengan SPSS untuk variabel Y Kinerja Pegawai.

Tabel 10
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner

P	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
X1.1	0,730	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.2	0,860	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.3	0,823	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.4	0,710	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.5	0,714	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.6	0,628	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.7	0,693	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.8	0,741	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.9	0,595	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X1.10	0,706	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.1	0,520	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.2	0,630	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.3	0,692	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.4	0,727	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.5	0,669	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X2.6	0,660	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.1	0,557	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.2	0,575	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.3	0,559	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.4	0,631	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.5	0,640	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.6	0,639	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.7	0,635	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.8	0,528	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.9	0,518	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})
X3.10	0,507	0,212	Valid (R _{hitung} > R _{tabel})

P	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
X3.11	0,650	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.12	0,572	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.13	0,636	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.14	0,524	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.1	0,816	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.2	0,810	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.3	0,706	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.4	0,581	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.5	0,809	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.6	0,504	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.7	0,549	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.8	0,514	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.9	0,510	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.10	0,805	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.1	0,503	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.2	0,811	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.3	0,726	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.4	0,731	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.5	0,757	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.6	0,715	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.7	0,706	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.8	0,825	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y1	0,614	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y2	0,759	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y3	0,672	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y4	0,652	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y5	0,677	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y6	0,778	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y7	0,758	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

P	R_{hitung}	R_{tabel}	Hasil
Y8	0,651	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Hasil Uji Validitas terhadap butir-butir pernyataan diseluruh variabel seluruh nilai $R_{hitung} > 0,212$ (R_{tabel}) pada taraf signifikasi 5% sehingga disimpulkan seluruh pernyataan pada kuesioner telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel pada tabel berikut:

Tabel 11
Uji Realibilitas Instumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,897	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,722	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,857	Reliabel
Motivasi Kerja (X5)	0,860	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	Reliabel

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Jika, nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa pada tabel 11 kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan bahwa semua variabel data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisa data penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, Gaya Kepemimpinan (X₁),

Komitmen Organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), dan Motivasi Kerja (X_5) sebagai variabel independen.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Pernyataan responden atas variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan.	4.31	Tinggi
2	Kemampuan bekerja saya sudah memenuhi prosedur kerja.	4.34	Tinggi
3	Saya berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	4.42	Tinggi
4	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	4.45	Tinggi
5	Saya mampu bekerja secara optimal selama jam kerja.	4.26	Tinggi
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.	4.52	Sangat Tinggi
7	Biaya atau anggaran yang dikelola oleh instansi saya sesuai dengan target kinerja.	4.45	Tinggi
8	Saya menghindari pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan.	4.26	Tinggi
Total		35.01	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		4.26	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 12 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam pada kategori Tinggi dengan nilai 4.26. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang berpotensi menghambat produktivitas kerja agar dapat dirancang menjadi keputusan yang tepat untuk meningkatkan performa pada aspek tersebut.

2. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13

Pernyataan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan secara tepat.	4.23	Tinggi
2	Pimpinan melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.	4.14	Tinggi
3	Pimpinan peduli saya, dengan masalah kerja pada pegawainya dengan memberikan motivasi.	4.08	Tinggi
4	Pimpinan saya menghargai pekerjaan pegawai dengan cara memberikan <i>reward</i> .	4.44	Tinggi
5	Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai saling terbuka.	4.12	Tinggi
6	Pimpinan saya ketika berkomunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami.	4.31	Tinggi
7	Pimpinan saya mengambil tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.	4.20	Tinggi

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
8	Pimpinan mengarahkan sesuai dengan tupoksi dan menuntut efesien kerja.	4.19	Tinggi
9	Pimpinan saya memberikan informasi secara lengkap.	4.14	Tinggi
10	Pimpinan bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil.	4.27	Tinggi
Total		42.12	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		4.08	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 13 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Gaya Kepemimpinan pada kategori Tinggi dengan nilai 4.08. Hal ini menunjukkan bahwa aspek partisipasi dalam kepemimpinan menjadi tempat yang perlu didukung dalam meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan secara menyeluruh.

3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Komitmen Organisasional (X2) pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14

Pernyataan responden atas variabel Komitmen Organisasional (X2)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga.	4.01	Tinggi
2	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini.	4.01	Tinggi
3	Saya berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.	4.37	Tinggi

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
4	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.	4.38	Tinggi
5	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.	4.35	Tinggi
6	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	3.85	Tinggi
Total		25.03	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		3.85	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 14 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Komitmen Organisasional pada kategori Tinggi dengan nilai 3.85. Hal ini menunjukkan bahwa ikatan emosional pegawai terhadap instansi cenderung lebih kuat dibandingkan komitmen jangka panjang berbasis pertimbangan karir.

4. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Budaya Organisasi (X3) pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15

Pernyataan responden atas variabel Komitmen Organisasional (X3)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan inovasi agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah pimpinan.	3.84	Tinggi
2	Saya siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar	4.01	Tinggi

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
	pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah pimpinan.		
3	Pimpinan saya memberikan arahan kepada saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.	4.10	Tinggi
4	Saya memastikan bahwa ketelitian saya dapat membantu mencegah kesalahan dalam bekerja.	4.33	Tinggi
5	Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna menunjukkan prestasi.	4.17	Tinggi
6	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.	4.13	Tinggi
7	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.	4.21	Tinggi
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi pemerintah.	4.05	Tinggi
9	Saya menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja.	4.08	Tinggi
10	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	4.15	Tinggi
11	Saya memiliki kemauan untuk bekerja keras.	4.09	Tinggi

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
12	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki.	4.14	Tinggi
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.	4.07	Tinggi
14	Saya menunjukkan konsistensi dalam kinerja, bahkan dalam situasi yang sulit.	3.97	Tinggi
Total		57.34	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		3.84	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 15 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Budaya Organisasi pada kategori Tinggi dengan nilai 3.84. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan kinerja masih perlu diperkuat dalam situasi sulit atau dengan tekanan tinggi. Oleh karena itu, agar merancang program pengembangan ataupun pelatihan untuk pegawai.

5. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X4)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Komitmen Organisasional (X2) pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16

Pernyataan responden atas variabel Disiplin Kerja (X4)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan.	3.73	Tinggi
2	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang.	3.73	Tinggi
3	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib.	4.28	Tinggi

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
4	Saya menggunakan seragam kerja sesuai peraturan.	4.44	Tinggi
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	3.84	Tinggi
6	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.	4.53	Tinggi
7	Saya teliti dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan.	4.40	Tinggi
8	Saya berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor.	3.88	Tinggi
9	Saya menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai.	4.30	Tinggi
10	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya tangani.	4.06	Tinggi
Total		41.20	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		3.73	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 16 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Disiplin Kerja pada kategori Tinggi dengan nilai 3.73. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat diperhatikan. Oleh karena itu, agar menjadi perhatian khusus dan melakukan evaluasi kepada pegawai sehingga rasa tanggung jawab muncul kepada seluruh pegawai.

6. Analis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X5)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrument variabel Motivasi Kerja (X5) pada tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17
Pernyataan responden atas variabel Motivasi Kerja (X5)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada Instansi Pemerintah.	4.01	Tinggi
2	Menurut saya kondisi penerangan diruangan kerja saya sudah terpenuhi.	4.05	Tinggi
3	Adanya perhatian instansi pemerintah terhadap jaminan sosial pegawai.	3.93	Tinggi
4	Adanya perhatian instansi pemerintah terhadap jaminan hari tua pegawai.	4.06	Tinggi
5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan Pimpinan.	4.20	Tinggi
6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan sekerja.	4.01	Tinggi
7	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada pegawai.	3.85	Tinggi
8	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan instansi pemerintah kepada pegawai.	4.17	Tinggi
Total		32.28	
Nilai rata-rata rendah tanggapan responden		3.85	

Sumber: data yang diolah oleh peneliti 2026

Pada tabel 17 diatas menunjukkan nilai terendah persepsi responden terhadap Motivasi Kerja pada kategori Tinggi dengan nilai 3.85. Hal ini menunjukkan aspek motivasi perlu diperhatikan. Oleh karena itu,

mengembangkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

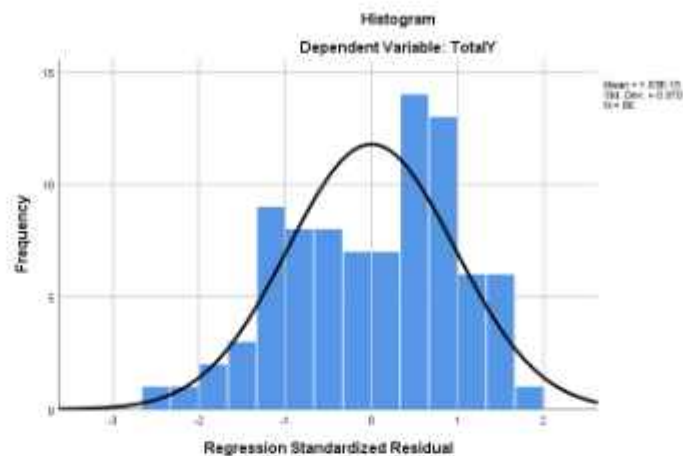
Uji Normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel yang terdapat pada penelitian ini terdistribusi dengan normal atau tidak. Menggunakan dua cara yang pertama yaitu menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov (K-S) dan yang kedua melalui perhitungan regresi yang dideteksi dua pendekatan grafik yaitu analisa grafik histrogram dan analisa grafik *normalp-plot*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39228874
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.061
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.276
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 2 One sample Kolomogorov-Smirnov Test

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

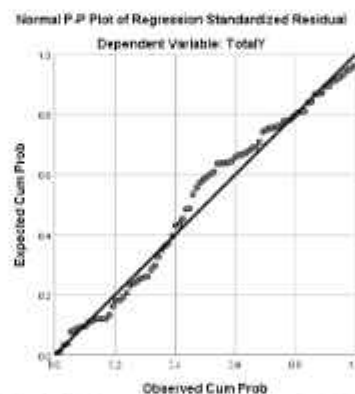
Hasil menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov (K-S) ini terdistrusi dengan normal. Diketahui nilai probabilitas p atau *Exact Sig (2-tailed)* sebesar 0,276. Karena nilai *Exact Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi dengan normal. Hasil dari analisa grafik histrogram sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

.Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal dan berbentuk gambar seperti lonceng, sehingga bisa dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari analisa grafik *normalp-plot* sebagai berikut:



Gambar 4 Hasil Normalitas Grafik *Normalp-plot*

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan bahwa pada *normalp-plot* terlihat titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat atau tidak korelasi antar variabel independen dan variabel dependen dalam satu model

regresi. Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF).

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Kriteria yang digunakan adalah:

Tolerance > 0,10 = tidak terjadi multikolineritas.

VIF < 10 = tidak terjadi multikolineritas

Hasil Uji Multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Multikolineritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.825	1.212
	Komitmen Organisasional (X2)	.829	1.206
	Budaya Organisasi (X3)	.940	1.064
	Disiplin Kerja (X4)	.966	1.036
	Motivasi Kerja (X5)	.958	1.043

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

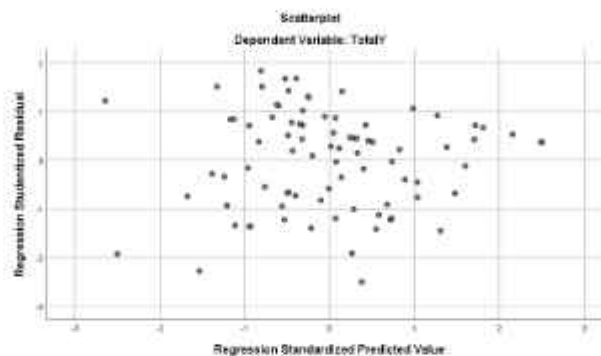
Untuk memeriksa apakah terjadi multikolineritas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF > 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolineritas. Diketahui nilai VIF pada tabel 18 diatas < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Grafik *scatterplot* yang disajikan terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

Dapat dilihat titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Ada beberapa uji prasyarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan Analisis Regresi Berganda diantaranya lolos uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonearitas.

Secara umum persamaan garis dari regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

β : Koefisien masing-masing variabel

X1: Gaya Kepemimpinan

e: *Error term*

X2: Komitmen Organisasional

X3: Budaya Organisasi

X4: Disiplin Kerja

X5: Motivasi Kerja

Tabel 19
Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.043	.5428		2.771	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.036	.073	.055	.493	.624
	Komitmen Organisasional (X2)	.075	.108	.078	.695	.489
	Budaya Organisasi (X3)	.140	.063	.236	2.241	.028
	Disiplin Kerja (X4)	.135	.058	.242	2.327	.022
	Motivasi Kerja (X5)	.092	.840	.114	1.097	.276

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 19 Hasil Regresi Linier Berganda, Gaya Kepemimpinan (X₁), Komitmen Organisasional (X₂), Budaya Organisasi (X₃), Disiplin Kerja (X₄), dan Motivasi Kerja (X₅) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = 15.043 + 0.493X_1 + 0.695X_2 + 2.241X_3 + 2.327X_4 + 1.097X_5 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta $\alpha = 15.043$, menunjukkan harga konstanta, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 15.043.

2. Koefisiensi regresi X1 sebesar 0,493 menyatakan bahwa penambahan setiap 1 poin nilai Gaya Kepemimpinan, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 0,493. Koefisiensi tersebut dinilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X1 dan Y adalah Positif.
3. Koefisiensi regresi X2 sebesar 0,695 menyatakan bahwa penambahan setiap 1 poin nilai Komitmen Organisasional, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 0,695. Koefisiensi tersebut dinilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X2 dan Y adalah Positif.
4. Koefisiensi regresi X3 sebesar 2.241 menyatakan bahwa penambahan setiap 1 poin nilai Budaya Organisasi, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 2.241. Koefisiensi tersebut dinilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X3 dan Y adalah Positif.
5. Koefisiensi regresi X4 sebesar 2.327 menyatakan bahwa penambahan setiap 1 poin nilai Disiplin Kerja, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 2.327. Koefisiensi tersebut dinilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X4 dan Y adalah Positif.
6. Koefisiensi regresi X5 sebesar 1.097 menyatakan bahwa penambahan setiap 1 poin nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 1.097. Koefisiensi tersebut dinilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X5 dan Y adalah Positif.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 20

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,043	5428		2,771	,000

Gaya Kepemimpinan (X1)	.036	.073	.055	.493	.624
Komitmen Organisasional (X2)	.075	.108	.078	.695	.489
Budaya Organisasi (X3)	.140	.063	.236	2.241	.028
Disiplin Kerja (X4)	.135	.058	.242	2.327	.022
Motivasi Kerja (X5)	.092	.840	.114	1.097	.276

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk $t_{tabel} = 1,989$, menguji hipotesis digunakan uji statistik t dengan kriteria pengambilan Keputusan seperti dibawah ini:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil analisis dan perhitungan SPSS pada tabel 20, variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 0,493 dengan nilai signifikasi sebesar 0,624. Dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,493 < 1,989$) dengan nilai signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil analisis dan perhitungan SPSS pada tabel 20, variabel Komitmen Organisasional menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 0,695 dengan nilai signifikasi sebesar 0,489. Dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,695 < 1,989$) dengan nilai signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hasil analisis dan perhitungan SPSS pada tabel 20, variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai koefisiensi 2,241 dengan nilai signifikasi sebesar 0,028. Dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,241 < 1,989$) dengan nilai signifikasi lebih kecil

dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hasil analisis dan perhitungan SPSS pada tabel 20, variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai koefisiensi 2,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,327 < 1,989$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hasil analisis dan perhitungan SPSS pada tabel 20, variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisiensi 1,097 dengan nilai signifikansi sebesar 0,276. Dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,097 < 1,989$) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 21
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.840	5	38.568	3.154	.012 ^b
	Residual	978.148	80	12.227		
	Total	1170.988	85			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (*Constant*), Motivasi Kerja (X5), Disiplin Kerja (X4), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 26 Tahun 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{tabel} didapat dari:

$\alpha = 0.05$ (5%)

$df_1 = k = 5$ dengan $\alpha = 0.05$

$df_2 = n - k - 1 = 86 - 5 - 1 = 80$, maka, nilai $F_{tabel} = 2,329$

Berdasarkan Tabel 21 diperoleh hasil signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3.154 > 2.329 dan signifikasinya sebesar $0,012 < 0,05$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)

Tabel 22
Koefisiensi Determinasi (R-Squared)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.112	3.497

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X5), Disiplin Kerja (X4), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 31 Tahun 2026

Berdasarkan pada Tabel 22, diketahui nilai koefisiensi Determinasi (R-Squared) adalah 0,112. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasional (X2), Budaya Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X5) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,2% sisanya sebesar $100\% - 11,2\% = 88,8\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,493 < 1,989$) dengan nilai

signifikansi lebih dari 0,05 dengan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lamere et al. (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kepulauan Tanimbar dengan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai-nilai *P-value* $< 0,05$ yaitu $0,642 > 0,05$. Sama halnya dengan penelitian Yanti et al. (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah 0,208, berarti terdapat hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,208.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,695 < 1,989$) dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dengan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alam (2020) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(0,632) < t_{tabel} (2,001)$ dan tingkat signifikansi sebesar $(0,530) > \alpha (0,05)$. Sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berarti hipotesis kedua ditolak (H_2 ditolak). Sama halnya dengan penelitian Hasna et al. (2023) mengatakan bahwa

komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Kediri dengan hasil pengolahan yakni komitmen organisasi (X1) dengan nilai Sig. 0,757 > sig. 0,05. Maka hipotesis 1 ditolak, dimana variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,241 < 1,989$) dengan nilai signifikasi lebih kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Wati (2025) Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendari. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian (Berkatillah, 2023) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variable budaya organisasi(X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 4,400$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,668$ atau signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dan koefisien determinasi variabel X memiliki pengaruh sebesar 23% terhadap variabel Y.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial ada pengaruh antara

variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,327 < 1,989$) dengan nilai signifikansi lebih kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afrizal et al. (2022) mengatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Sama halnya dengan penelitian Hidayat dan Suryani (2024) Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. Nilai koefisien regresi sebesar 0,312 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam penerapan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,343 dalam kinerja aparatur sipil negara. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,097 < 1,989$) dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian Kasyifillah (2023) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya dengan hasil Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk motivasi senilai 0,178. Nilai $0,178 > 0,05$ maka tidak terbukti. Artinya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan secara simultan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Melalui hasil perhitungan yang didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $2.487 > 2,329$ dan signifikasinya sebesar $0,038 < 0,05$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Selanjutnya, hasil uji koefisiensi determinas menunjukkan koefisiensi Determinasi (*R-Squared*) adalah 0,135. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasional (X2), Budaya Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X5) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8% sisanya sebesar $100\% - 8\% = 92\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, kompetensi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan faktor - faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sappara et al. (2022) dan penelitian Saputra dan Wati (2025) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama hal nya dengan penelitian Efendi Lubis et al. (2025) yang mengatakan bahwa Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,864 (86,4%). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh sebesar 86,4 terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.
2. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.
6. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. Model

penelitian ini mampu menjelaskan 11,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 88,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam

Meskipun gaya kepemimpinan secara parsial belum berpengaruh signifikan, hendaknya pimpinan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan partisipatif. Kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menjadi katalisator dalam memperkuat pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Bagi Pegawai Bagian Umum

Para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya Komitmen Organisasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara individual. Ketiga aspek tersebut, meskipun belum menunjukkan pengaruh signifikan secara terpisah, merupakan fondasi penting yang turut membentuk kinerja secara kolektif.

3. Bagi Sekretariat Daerah Kota Batam

Instansi sebaiknya memperkuat budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja, seperti penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang transparan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penguatan nilai-nilai organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 11,2% variasi kinerja pegawai, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan atau menguji variabel-variabel lain yang berpotensi menjadi faktor dominan, seperti:

- a. Kompetensi pegawai
- b. Lingkungan kerja fisik
- c. Beban kerja

- d. Kepuasan kerja
- e. Sistem pengembangan karir
- f. Gaji dan kesejahteraan

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif atau memperluas sampel agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Saputra, M., & Wati, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendari (Vol. 2, Number 3).
- Afrizal, Oktavianti, & Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Dprd Provinsi Kepulauan Riau. 2(4), 568–579. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Agung Intan, Landra, Made, & Puspitawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *Journal Unmas*, 552–567.
- Ajabar. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alparedi, T., & Toni, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 291. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.291>
- Ananta, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(4), 431–436. <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.688>
- Andrean, R., Adhimawan Wijaya, M. (2025). Jurnal Mirai Management Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Vanesa Sukma Mandiri. *Jurnal Mirai Management*, 10(2), 307–322.
- Andri Satya Alam. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta*).
- Anggraini, N. S. (2023). Efek Ciri Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Atas Prestasi Kerja Pegawai Serta Sikap Puas Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bina Manajemen*.
- Berelson, Bernard, Steiner, & Gary, A. (1995). *Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings* (Vol. 68). Harcourt, Brace & World.
- Berkatillah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan. 5(1).

- Berliana Febrianti, Muhammad Asif Khan, Hapzi Ali, Dovina Navanti, & Ni Nyoman Sawitri. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Budiman, A., Fajar Noorrahman, (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.
- Pracoyo, dan Feyga Candi Permana, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.
- Caissar, C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Accounting and Management Journal*, 11–19.
- Dimas Veronica Priharti, & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>
- Edison, Komariyah, & Anwar. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat). Alfabeta.
- Efendi Lubis, A., Langgeng Ratnasari, S., Susanto, A., Nora Susanti, E., Achmad, A., Firmansyah, M., Suriani, S., Afandi, R., & Andika, S. (2025). *The Influence Of Leadership, Work Culture, Work Environment, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance*, 5, 148–161. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Ginanjari, H., & Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta.
- Gunawarman, M. I., & Ahmadi, S. (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai Bappedalitbang Kabupaten Bogor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. <http://jurnal.iuqibogor.ac.id>
- H. Malayu S.P. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi, Cetakan 25). PT. Bumi Aksara.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* (Vol. 1, Number 3). <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima>
- Ihsan Muzaki, F., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Sisiawan Putra, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *GREENOMIKA*, (1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022>

- Jazaatul Hasna, S., Kurniawati, E., & Wahyu Arida, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Tirta Energi Kediri. *1*(3).
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktiki)* . PT Rajagrafindo Persada .
- Kasyifillah, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Lian, B. (2021). *Manajemen Pembelajaran Inovatif Di Era Disruptif*.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). *Interpreting Likert-type Scales, Summated Scales, Unidimensional Scales, and Attitudinal Scales* (2nd ed., Vol. 5, pp. 152–162).
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mayasari, I., & Rahayu, P. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apri Collection Di Kabupaten Sukoharjo*. 2(1).
- Muhammad Rozikin. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Wilson Indo Tobacco Surabaya*.
- Nur Ni, S., Afriani Kusumadewi, R., Eka Pahardik, S., & Anggraeni. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir*.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Ryan Arist, & Haryani Haryani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu*

- Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 19–35.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.877>
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., Bernanto, I., Safitri, A., Trusti, :, Dan, Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)*, 8(1), 115–127.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. In *Jurnal Sosio Sains* (Vol. 8, Number 1). Retrieved <http://journal.ildikti9.id/sosiosains>
- Schein, H. E. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sembiring Fransiska, & Sitanggang Darna. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan*. 22 Nomor 1.
- Suaiba, H.R. Abdullah, J. Suyanto, & Moh. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Sugiarto, S., & Hardiani. (2023). Peran Etika Kerja Islam Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Bank Muamalat Cabang Makassar. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, & Zaenal Abidin. (2022). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal Of Social Science Research*.
- Suryani, I. (2021). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- Tutu, Areros, & Rogahang. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado*. 24–29.
- Umy Ailidya, Noni Ardian, & Sri Rahayu. (2024). *Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara*. 4 Nomor 1.

- Widayanti, H. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Volume Ekspor Karet Alam Indonesia*.
- Wijaya, D., & Septi, A. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Number 2).
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Number 2).
- Yanti, R., Fikri, K., Nofirda (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Number 2).
- Yuana, I., Kendari, K. (2024). *Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafetranseat*. 2(2), 533–543. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.997>
- Yuniantoro Sudrajad. (2022). *Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan*.
- Yusuf, Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *TEORI MANAJEMEN*.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KOTA BATAM**



Saya Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulya, merupakan Mahasiswa program studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) yang sedang menyelesaikan Tesis. Pertanyaan ataupun Pernyataan dan jawaban pada kuesioner penelitian ini, termasuk pengumpulan data dan hasil kesimpulan yang didapatkan akan saya gunakan untuk kepentingan pendidikan. Data yang ada pada kuesioner ini juga akan dirahasiakan.

I. Petunjuk Pengisian

Terimakasih sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, Bersama ini saya memohon kesediaan bapak, ibu, saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan:

1. Menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh dan sejujur-sejujurnya. Perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.

2. Memilih jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai ataupun memilih salah satu jawaban yang ada di *googleform*.

II. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA Sederajat ☐ D3
☐ D4/S1 ☐ S2
☐ S3 ☐ Lainnya

Jabatan : ☐ Pelaksana ☐ Fungsional

Lama Masa Bekerja : ☐ 1-3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ >9 Tahun

Keterangan Jawaban:

Pilihan Jawaban	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5 Poin
S	Setuju	4 Poin
N	Netral	3 Poin
TS	Tidak Setuju	2 Poin
STS	Sangat Tidak Setuju	1 Poin

I. Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan secara tepat.					
2	Pimpinan melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.					
Kemampuan Memotivasi						
1	Pimpinan peduli saya, dengan masalah kerja pada pegawainya dengan memberikan motivasi.					
2	Pimpinan saya menghargai pekerjaan pegawai dengan cara memberikan <i>reward</i> .					
Kemampuan Komunikasi						
1	Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai saling terbuka.					
2	Pimpinan saya ketika berkomunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
1	Pimpinan saya mengambil tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.					

2	Pimpinan mengarahkan sesuai dengan tupoksi dan menuntut efisien kerja.					
	Tanggung Jawab					
1	Pimpinan saya memberikan informasi secara lengkap.					
2	Pimpinan bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil.					

II. Komitmen Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)					
1	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga.					
2	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini.					
	Komitmen Normatif (<i>Continuance Commitment</i>)					
1	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.					
2	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.					
	Komitmen Berkelanjutan (<i>Normative Commitment</i>)					
1	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					

2	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
---	---	--	--	--	--	--

III. Budaya Organisasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi Dan Pengambilan Resiko						
1	Saya siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan inovasi agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah pimpinan.					
2	Saya siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah pimpinan.					
Perhatian Terhadap Detail						
1	Pimpinan saya memberikan arahan kepada saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					
2	Saya memastikan bahwa ketelitian saya dapat membantu mencegah kesalahan dalam bekerja.					
Berorientasi Pada Hasil						
1	Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna menunjukkan prestasi.					

2	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.					
	Berorientasi Pada Individu					
1	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.					
2	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi pemerintah.					
	Berorientasi Pada Tim					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja.					
2	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Agresif					
1	Saya memiliki kemauan untuk bekerja keras.					
2	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki.					
	Stabil					
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					
2	Saya menunjukkan konsistensi dalam kinerja, bahkan dalam situasi yang sulit.					

IV. Disiplin Kerja (X₄)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kehadiran						
1	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan.					
2	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang.					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib.					
2	Saya menggunakan seragam kerja sesuai peraturan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
2	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
1	Saya teliti dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan.					
2	Saya berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor.					
Bekerja Etis						
1	Saya menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai.					

2	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya tangani.					
---	--	--	--	--	--	--

V. Motivasi Kerja (X_5)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada Instansi Pemerintah.					
2	Menurut saya kondisi penerangan diruangan kerja saya sudah terpenuhi.					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
1	Adanya perhatian instansi pemerintah terhadap jaminan sosial pegawai.					
2	Adanya perhatian instansi pemerintah terhadap jaminan hari tua pegawai.					
Kebutuhan Sosial						
1	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan Pimpinan.					
2	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan sekerja.					

	Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya				
1	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada pegawai.				
2	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan instansi pemerintah kepada pegawai.				

VI. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kuantitas Kerja					
1	Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
2	Kemampuan bekerja saya sudah memenuhi prosedur kerja.					
	Kualitas Kerja					
1	Saya berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
	Waktu					
1	Saya mampu bekerja secara optimal selama jam kerja.					

6	4	4	4	4	4	4	2	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	5	4	5	5	4	4	36
13	2	3	4	4	3	3	3	3	25
14	4	4	4	4	4	4	4	3	31
15	5	4	4	4	5	5	5	5	37
16	5	5	5	5	4	5	5	4	38
17	5	5	5	5	4	4	4	4	36
18	4	5	4	5	4	5	5	5	37
19	4	5	4	5	5	4	5	4	36
20	4	4	5	5	5	5	4	3	35

21	5	5	5	5	4	4	5	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	5	5	5	5	4	4	36
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33
26	4	4	3	5	4	4	4	4	32
27	5	5	3	3	3	5	4	4	32
28	5	5	5	5	5	4	5	5	39
29	5	5	3	4	4	5	5	5	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	4	4	5	4	4	5	5	4	35
33	3	4	5	4	4	4	4	4	32
34	5	5	3	3	4	5	5	5	35
35	5	5	4	4	4	5	5	5	37

36	4	4	4	5	5	5	5	3	35
37	4	5	5	5	5	5	5	4	38
38	4	5	5	5	5	5	4	4	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	5	4	4	5	5	5	36
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	4	3	37
43	5	4	4	4	4	4	4	4	33
44	5	4	4	4	4	5	5	5	36
45	4	5	5	4	4	5	5	5	37
46	5	4	4	5	5	5	5	5	38
47	4	5	5	5	5	5	5	5	39
48	5	4	5	5	4	5	5	4	37
49	5	3	4	4	3	4	4	5	32
50	5	5	4	4	5	5	5	5	38

51	4	4	5	5	4	4	5	5	36
52	4	3	4	4	5	5	5	3	33
53	4	3	5	5	5	5	5	5	37
54	4	4	4	5	4	5	5	4	35
55	4	5	5	5	3	4	4	4	34
56	4	5	5	5	3	5	5	5	37
57	5	5	5	5	5	5	5	4	39
58	4	3	3	3	3	3	3	3	25
59	4	4	4	4	5	5	5	5	36
60	5	5	5	5	4	5	5	4	38
61	5	5	5	5	3	4	4	4	35
62	4	5	5	5	3	5	5	5	37
63	4	4	5	5	5	5	5	4	37
64	4	3	4	4	3	3	3	3	27
65	2	3	4	5	4	4	4	4	30

[illegible]

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

TABULASI DATA INSTRUMEN KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

[illegible]

5	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	29
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	41
10	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
13	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
16	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
17	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
24	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
26	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
27	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	44
28	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42
29	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
32	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
33	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
34	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	29

35	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
36	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
37	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
38	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	43
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
41	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
43	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	31
44	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	41
47	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
49	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47

50	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
51	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
52	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	39
53	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	35
54	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	37
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
56	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
57	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
58	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	39
59	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
60	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	41
63	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	39
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

65	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
66	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	41
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
71	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
72	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	37
73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
74	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	42
75	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
76	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
77	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	38

80	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	41
81	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
82	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	40
83	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	43
84	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
85	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
86	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	36

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN
TABULASI DATA INSTRUMEN KUESIONER KOMITMEN
ORGANISASIONAL

No. Resp	KOMITMEN ORGANISASIONAL						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	4	4	1	21
2	2	2	2	4	4	3	17
3	5	5	5	5	5	5	30

4	5	3	3	5	5	4	25
5	3	3	3	3	4	3	19
6	4	2	2	3	3	3	17
7	4	3	2	3	4	2	18
8	5	4	5	4	4	4	26
9	4	2	2	3	4	3	18
10	4	4	4	3	4	5	24
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	2	5	4	4	3	22
13	4	2	2	3	3	1	15
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	5	5	5	5	5	29
17	3	4	4	5	5	5	26
18	3	5	5	5	4	4	26

19	5	5	4	5	5	5	29
20	3	5	5	5	5	4	27
21	4	5	4	5	5	5	28
22	4	5	5	5	5	5	29
23	2	3	5	5	4	4	23
24	5	3	5	5	5	5	28
25	4	5	5	5	5	5	29
26	2	3	3	3	3	3	17
27	4	3	5	5	5	1	23
28	4	5	5	5	4	5	28
29	1	3	3	3	3	2	15
30	5	5	5	5	4	4	28
31	4	2	2	3	4	3	18
32	4	3	3	3	4	5	22
33	5	5	5	5	5	5	30

34	4	4	4	2	5	4	23
35	3	2	2	3	4	4	18
36	3	5	5	5	4	2	24
37	5	5	5	2	2	3	22
38	3	3	5	5	5	5	26
39	4	4	5	5	5	4	27
40	3	3	5	4	4	4	23
41	4	4	5	5	5	3	26
42	5	5	3	5	4	2	24
43	3	5	5	2	2	3	20
44	4	5	5	5	5	5	29
45	4	5	4	5	5	4	27
46	5	5	5	5	4	2	26
47	5	5	5	2	2	3	22
48	3	4	5	5	5	5	27

49	4	2	5	5	5	4	25
50	4	5	5	4	4	4	26
51	5	4	5	5	5	4	28
52	4	2	5	5	5	5	26
53	4	4	4	5	4	2	23
54	4	5	3	2	2	3	19
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	5	5	5	5	4	28
57	3	5	4	4	5	3	24
58	3	5	5	5	4	3	25
59	5	5	4	4	5	5	28
60	3	5	5	5	4	2	24
61	4	4	4	5	5	5	27
62	4	2	5	5	5	5	26
63	5	5	5	5	4	4	28

64	4	4	3	5	5	5	26
65	4	3	5	5	4	2	23
66	4	3	5	2	2	3	19
67	4	5	5	5	5	5	29
68	4	3	5	5	5	4	26
69	5	5	5	4	4	4	27
70	4	2	5	5	5	3	24
71	4	5	5	5	5	5	29
72	4	5	5	5	5	2	26
73	4	5	5	5	5	3	27
74	4	3	5	4	4	5	25
75	5	3	5	5	5	4	27
76	4	5	5	5	4	4	27
77	4	5	4	4	5	5	27
78	4	5	5	5	5	4	28

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51
8	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	62
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
12	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	52
13	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	50
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
15	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	66
16	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
17	1	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	49
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	55

19	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	61
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	57
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	65
22	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59
23	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	55
24	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	58
25	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
26	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59
27	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
28	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	64
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
33	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60

34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	66
42	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	58
43	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	65
44	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
45	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	58
46	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	63
47	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	54
48	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	62

49	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	66
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	54
51	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	54
52	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
54	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	63
55	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
56	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	63
57	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	61
58	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	55
59	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	59
60	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57
61	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	50
62	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	55
63	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	57

64	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
65	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	55
66	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	61
67	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	59
68	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	47
69	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	62
70	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	64
71	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
72	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	3	53
73	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	59
74	1	2	3	5	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	50
75	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	61
76	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	53
77	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
78	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	53

79	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	59
80	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	59
81	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	51
82	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	66
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	63
84	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	50
85	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	60
86	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	52

LAMPIRAN 6

KUESIONER PENELITIAN

TABULASI DATA INSTRUMEN KUESIONER DISIPLIN KERJA

No. Res p	DISIPLIN KERJA										TOTAL
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	37
13	2	2	3	4	2	5	4	3	4	3	32
14	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44

18	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	41
19	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
20	5	5	5	5	3	5	2	5	4	4	43
21	1	2	5	3	3	5	5	5	5	3	37
22	2	2	3	4	2	2	4	3	4	3	29
23	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	39
24	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	31
25	5	5	3	4	2	2	2	5	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
28	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	44
29	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	32
30	2	2	3	4	2	2	4	3	4	3	29
31	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

33	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
34	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
35	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
36	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	44
37	3	5	5	5	4	4	2	5	4	3	40
38	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	44
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
43	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	2	3	4	4	5	5	5	5	4	40

48	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
49	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
50	1	2	5	5	5	5	5	3	5	3	39
51	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	37
52	2	2	3	4	2	4	5	5	4	3	34
53	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
54	1	2	5	3	3	5	5	5	5	3	37
55	2	5	5	5	2	5	4	3	4	3	38
56	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
57	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	41
58	2	2	3	4	3	5	4	3	4	3	33
59	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
60	1	2	5	3	3	5	5	3	5	3	35
61	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
62	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	42

63	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	32
64	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
65	1	2	5	3	3	4	3	4	4	3	32
66	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
67	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	31
68	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
69	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
70	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	31
71	3	5	5	5	5	4	4	2	4	4	41
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
74	3	1	5	5	1	4	3	3	4	4	33
75	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	44
76	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	37
77	2	2	3	4	2	5	3	1	2	3	27

78	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
79	5	5	3	5	2	5	5	5	1	5	41
80	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	35
81	2	2	3	4	2	5	4	3	3	3	31
82	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	43
85	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	41
86	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46

LAMPIRAN 7

KUESIONER PENELITIAN

TABULASI DATA INSTRUMEN KUESIONER MOTIVASI KERJA

No. Resp	MOTIVASI KERJA								TOTAL
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	30

2	4	4	3	4	4	4	3	4	30
3	4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	4	4	4	4	3	3	4	31
6	5	4	3	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	4	5	5	5	5	5	4	5	38
9	3	5	5	5	5	4	4	5	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	5	4	5	4	4	5	36
12	5	4	4	3	3	5	4	4	32
13	4	3	3	4	4	3	3	3	27
14	3	4	3	4	3	3	4	4	28
15	4	3	3	4	4	3	4	3	28
16	4	4	4	4	4	3	4	4	31

17	4	4	3	4	4	4	4	4	31
18	4	4	4	3	4	3	3	4	29
19	4	5	5	5	5	5	5	5	39
20	3	4	5	4	5	4	4	5	34
21	5	3	3	4	4	3	3	3	28
22	4	4	4	4	4	3	3	4	30
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
24	4	4	4	3	4	3	3	4	29
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	3	5	5	5	5	4	4	5	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36
29	5	4	2	5	5	5	5	5	36
30	5	2	3	4	2	4	4	4	28
31	5	2	3	4	2	4	4	3	27

32	4	4	5	5	5	5	4	5	37
33	4	3	3	3	3	4	3	3	26
34	5	4	4	4	4	3	3	4	31
35	3	4	3	4	4	4	4	4	30
36	4	4	4	3	4	3	3	4	29
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	3	4	4	5	5	5	3	4	33
39	5	4	3	3	3	4	4	4	30
40	5	4	4	3	4	3	3	4	30
41	3	4	4	4	4	3	3	4	29
42	3	4	3	3	4	4	4	4	29
43	4	5	4	4	4	5	5	5	36
44	3	5	4	4	5	4	4	5	34
45	4	5	4	3	5	5	5	5	36
46	4	4	5	3	4	4	4	5	33

62	4	3	3	4	4	3	3	3	27
63	5	4	5	5	5	3	3	4	34
64	4	4	3	3	4	4	4	4	30
65	4	4	4	4	4	3	3	4	30
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	3	3	4	4	3	3	3	27
68	5	4	4	5	5	5	3	4	35
69	3	4	3	3	3	4	4	4	28
70	5	3	3	5	5	5	3	3	32
71	3	4	4	3	3	4	3	4	28
72	4	4	3	4	4	4	4	4	31
73	4	4	4	3	4	3	3	4	29
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	3	3	3	4	3	5	4	4	29
76	5	3	3	5	5	5	3	3	32

77	5	4	4	5	5	5	5	4	37
78	3	5	5	3	3	3	4	5	31
79	2	3	3	4	5	5	5	3	30
80	3	4	4	4	3	3	4	4	29
81	4	4	3	4	4	4	4	4	31
82	4	4	4	3	4	3	3	4	29
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	4	5	4	5	4	4	5	36
86	2	4	4	3	3	5	4	4	29

LAMPIRAN 8

OUTPUT SPSS Uji VALIDITAS DAN Uji RELIABILITAS

Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner

P	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
X1.1	0,730	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.2	0,860	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.3	0,823	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.4	0,710	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.5	0,714	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

X1.6	0,628	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.7	0,693	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.8	0,741	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.9	0,595	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X1.10	0,706	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.1	0,520	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.2	0,630	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.3	0,692	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.4	0,727	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.5	0,669	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X2.6	0,660	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.1	0,557	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.2	0,575	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.3	0,559	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.4	0,631	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.5	0,640	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.6	0,639	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.7	0,635	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.8	0,528	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.9	0,518	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.10	0,507	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.11	0,650	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.12	0,572	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.13	0,636	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X3.14	0,524	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.1	0,816	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.2	0,810	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.3	0,706	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.4	0,581	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.5	0,809	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

X4.6	0,504	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.7	0,549	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.8	0,514	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.9	0,510	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X4.10	0,805	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.1	0,503	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.2	0,811	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.3	0,726	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.4	0,731	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.5	0,757	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.6	0,715	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.7	0,706	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
X5.8	0,825	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y1	0,614	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y2	0,759	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y3	0,672	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y4	0,652	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y5	0,677	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y6	0,778	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y7	0,758	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)
Y8	0,651	0,212	Valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (SPSS)

		Correlations									
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	TotalX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.514**	.471**	.755**	.821**	.256**	.345**	.448**	.405**	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.008	.001	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.2	Pearson Correlation	.514**	1	.815**	.451**	.806**	.442**	.888**	.588**	.315**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.3	Pearson Correlation	.471**	.815**	1	.387**	.678**	.383**	.822**	.498**	.421**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.4	Pearson Correlation	.755**	.451**	.387**	1	.268**	.405**	.384**	.550**	.448**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.010	.000	.001	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.5	Pearson Correlation	.821**	.806**	.678**	.268**	1	.797**	.267**	.884**	.287**	.288**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.011	.000	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.6	Pearson Correlation	.256**	.442**	.383**	.405**	.797**	1	.256**	.319**	.258**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.011		.008	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.7	Pearson Correlation	.345**	.888**	.822**	.384**	.267**	.256**	1	.881**	.307**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.8	Pearson Correlation	.405**	.315**	.421**	.448**	.287**	.258**	.881**	1	.870**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.9	Pearson Correlation	.452**	.553**	.822**	.682**	.288**	.288**	.307**	.870**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
x1.10	Pearson Correlation	.520**	.630**	.692**	.727**	.727**	.689**	.689**	.680**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TotalX1	Pearson Correlation	.720**	.880**	.825**	.718**	.714**	.625**	.882**	.741**	.545**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Uji Validitas Komitmen Organisasional (SPSS)

		Correlations					
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	TotalX2
x2.1	Pearson Correlation	1	.303**	.255*	.159	.183	.241*
	Sig. (2-tailed)		.005	.018	.144	.092	.026
	N	86	86	86	86	86	86
x2.2	Pearson Correlation	.303**	1	.487**	.256*	.086	.208
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.017	.434	.055
	N	86	86	86	86	86	86
x2.3	Pearson Correlation	.255*	.487**	1	.452**	.224*	.247*
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.038	.022
	N	86	86	86	86	86	86
x2.4	Pearson Correlation	.159	.256*	.452**	1	.725**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.144	.017	.000		.000	.004
	N	86	86	86	86	86	86
x2.5	Pearson Correlation	.183	.086	.224*	.725**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.092	.434	.038	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
x2.6	Pearson Correlation	.241*	.208	.247*	.311**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.055	.022	.004	.000	
	N	86	86	86	86	86	86
TotalX2	Pearson Correlation	.520**	.630**	.692**	.727**	.689**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

Uji Validitas Budaya Organisasi (SPSS)

		Correlations														Totals
		Q1.1	Q1.2	Q1.3	Q1.4	Q1.5	Q1.6	Q1.7	Q1.8	Q1.9	Q1.10	Q1.11	Q1.12	Q1.13	Q1.14	
Q1.1	Pearson Correlation	1	.634**	.287**	.288**	.241*	.218*	.201*	.077	-.31*	.006	.188	.218*	.281**	.382**	.557**
	Bis. Correlation		.020	.000	.028	.020	.028	.000	.000	.072	.212	.540	.343	.048	.069	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.2	Pearson Correlation	.634**	1	.273**	.276*	.341**	.336**	-.01	.111	-.22	.188	.195	.138	.383**	.298*	.575**
	Bis. Correlation	.000		.010	.018	.038	.022	.002	.310	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.3	Pearson Correlation	.287**	.279**	1	.624**	.334**	.205**	.281**	.110	.283	.140	.211*	.296*	.217*	.208*	.536**
	Bis. Correlation	.000	.018		.000	.000	.000	.000	.210	.210	.100	.142	.017	.040	.010	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.4	Pearson Correlation	.288**	.276*	.624**	1	.562**	.318**	.267**	.348**	.212**	.141	.210	.236*	.210*	.252**	.621**
	Bis. Correlation	.000	.018	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.5	Pearson Correlation	.241*	.341**	.334**	.562**	1	.614**	.371**	.419**	.202	.126	.31**	.206	.360**	.278*	.540**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.6	Pearson Correlation	.218*	.336**	.205**	.318**	.614**	1	.580**	.426**	.210	.222	.300*	.213*	.342**	.082	.630**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.7	Pearson Correlation	.201*	.077	.110	.141	.371**	.419**	1	.419**	.202	.126	.31**	.206	.360**	.278*	.540**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.8	Pearson Correlation	.077	.111	.283	.348**	.419**	.426**	.419**	1	.320**	.212	.382**	.173	.125	.044	.528**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.9	Pearson Correlation	.110	.283	.281**	.110	.281**	.202	.202	.320**	1	.428**	.312**	.222*	.213*	.251*	.518**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.10	Pearson Correlation	.140	.211*	.140	.141	.210*	.210*	.210*	.210*	.428**	1	.512**	.413**	.341**	.109	.587**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.11	Pearson Correlation	.210*	.281**	.281**	.210*	.210*	.210*	.210*	.210*	.312**	.512**	1	.620**	.471**	.208*	.610**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.12	Pearson Correlation	.281**	.383**	.298*	.281**	.281**	.281**	.281**	.281**	.281**	.471**	.620**	1	.471**	.208*	.610**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.13	Pearson Correlation	.281**	.383**	.298*	.281**	.281**	.281**	.281**	.281**	.281**	.471**	.620**	.471**	1	.523**	.636**
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Q1.14	Pearson Correlation	.382**	.575**	.558**	.621**	.614**	.628**	.614**	.628**	.614**	.614**	.614**	.614**	.575**	.524**	1
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Totals	Pearson Correlation	.557**	.575**	.558**	.621**	.614**	.628**	.614**	.628**	.614**	.614**	.614**	.614**	.575**	.524**	1
	Bis. Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Uji Validitas Disiplin Kerja (SPSS)

		Correlations										
		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7	x5.8	x5.9	x5.10	Total4
x4.1	Pearson Correlation	1	.716**	.445**	.424**	.164	.215	.371**	.278**	.284**	.837**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.028	.000	.016	.000	.009	.006	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.2	Pearson Correlation	.716**	1	.304**	.611**	.307**	.235	.284**	.215	.189	.937**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.029	.000	.047	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.3	Pearson Correlation	.445**	.304**	1	.379**	.181	.348**	.300**	.235	.354**	.348**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.001	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.4	Pearson Correlation	.424**	.611**	.379**	1	.494**	.224**	.131	.110	.337	.389**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.008	.223	.314	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.5	Pearson Correlation	.164	.235	.181	.494**	1	.424**	.493**	.317**	.344**	.828**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.001	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.6	Pearson Correlation	.215	.284**	.348**	.224**	.424**	1	.371**	.234**	.215	.911**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.008	.000		.000	.000	.040	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.7	Pearson Correlation	.371**	.284**	.300**	.131	.493**	.371**	1	.138	.282**	.876**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.229	.000	.000		.224	.006	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.8	Pearson Correlation	.278**	.215	.348**	.110	.317**	.234**	.138	1	.581**	.848**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.314	.000	.000	.284		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.9	Pearson Correlation	.284**	.189	.354**	.337**	.344**	.215	.282**	.581**	1	.476**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4.10	Pearson Correlation	.837**	.937**	.348**	.389**	.828**	.911**	.876**	.848**	.476**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total4	Pearson Correlation	.816**	.816**	.706**	.581**	.804**	.804**	.848**	.814**	.816**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Uji Validitas Motivasi Kerja (SPSS)

		Correlations								
		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7	x5.8	Total
x5.1	Pearson Correlation	1	.228*	.247**	.327**	.249*	.247**	.205	.236*	.503**
	Sig. (2-tailed)		.034	.022	.000	.021	.022	.058	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.2	Pearson Correlation	.228*	1	.733**	.417**	.585**	.429**	.525**	.553**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.034		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.3	Pearson Correlation	.247**	.733**	1	.412**	.600**	.254**	.312**	.706**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000	.000	.018	.003	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.4	Pearson Correlation	.327**	.417**	.412**	1	.702**	.527**	.425**	.396**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.5	Pearson Correlation	.249*	.585**	.600**	.702**	1	.478**	.370**	.508**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.6	Pearson Correlation	.247**	.429**	.254**	.527**	.478**	1	.701**	.485**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.018	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.7	Pearson Correlation	.205	.525**	.312**	.425**	.370**	.701**	1	.018**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5.8	Pearson Correlation	.236*	.553**	.706**	.396**	.508**	.485**	.018**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.503**	.611**	.726**	.731**	.757**	.715**	.700**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Uji Validitas Kinerja Pegawai (SPSS)

		Correlations								
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Totally
y1	Pearson Correlation	1	.547**	.269*	.231*	.268*	.430**	.320**	.299**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.032	.013	.000	.003	.005	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y2	Pearson Correlation	.547**	1	.509**	.457**	.341**	.500**	.433**	.373**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y3	Pearson Correlation	.269*	.509**	1	.746**	.438**	.330**	.273*	.146	.572**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.002	.011	.100	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y4	Pearson Correlation	.231*	.457**	.746**	1	.488**	.297**	.304**	.107	.652**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000		.000	.005	.004	.329	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y5	Pearson Correlation	.268*	.341**	.438**	.488**	1	.552**	.442**	.227*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000		.000	.000	.026	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y6	Pearson Correlation	.430**	.500**	.330**	.297**	.552**	1	.723**	.507**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.005	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y7	Pearson Correlation	.320**	.433**	.273*	.304**	.442**	.723**	1	.703**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.011	.004	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
y8	Pearson Correlation	.299**	.373**	.146	.107	.227*	.507**	.703**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.100	.329	.036	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Totally	Pearson Correlation	.614**	.759**	.572**	.652**	.677**	.779**	.758**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Uji Realibilitas (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.897	10

Uji Realibilitas (Komitmen Organsisasional)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.728	6

Uji Realibilitas (Budaya Organisasi)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.852	14

Uji Realibilitas (Disiplin Kerja)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.859	10

Uji Realibilitas (Motivasi Kerja)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.869	8

Uji Realibilitas (Kinerja Pegawai)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.843	8

Deskriptif Static (X1)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
x1.1	86	2	5	364	4.23	.084	.777
x1.2	86	2	5	356	4.14	.102	.948
x1.3	86	2	5	351	4.08	.088	.815
x1.4	86	3	5	382	4.44	.067	.626
x1.5	86	2	5	354	4.12	.090	.832
x1.6	86	2	5	371	4.31	.076	.707
x1.7	86	2	5	361	4.20	.081	.749
x1.8	86	2	5	360	4.19	.096	.888
x1.9	86	2	5	356	4.14	.089	.828
x1.10	86	2	5	367	4.27	.082	.758
Total(X1)	86	29	50	3622	42.12	.619	5.740
Valid N (listwise)	86						

Deskriptif Static (X2)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
x2.1	86	1	5	345	4.01	.088	.819
x2.2	86	2	5	350	4.07	.122	1.135
x2.3	86	2	5	376	4.37	.107	.995
x2.4	86	2	5	377	4.38	.104	.960
x2.5	86	2	5	374	4.35	.090	.837
x2.6	86	1	5	331	3.85	.123	1.143
Total(X2)	86	15	30	2153	25.03	.414	3.842
Valid N (listwise)	86						

Deskriptif Static (X3)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
x3.1	86	1	5	330	3.84	.111	1.027
x3.2	86	1	5	345	4.01	.093	.861
x3.3	86	2	5	363	4.10	.084	.763
x3.4	86	3	5	372	4.33	.073	.676
x3.5	86	3	5	368	4.17	.080	.739
x3.6	86	3	5	365	4.13	.087	.809
x3.7	86	3	5	363	4.21	.076	.721
x3.8	86	2	5	346	4.05	.079	.734
x3.9	86	2	5	361	4.08	.083	.770
x3.10	86	2	5	367	4.15	.077	.712
x3.11	86	3	5	362	4.09	.075	.697
x3.12	86	3	5	356	4.14	.074	.689
x3.13	86	3	5	350	4.07	.079	.732
x3.14	86	2	5	341	3.97	.083	.774
Total(X3)	86	43	70	4931	57.34	.673	6.243
Valid N (listwise)	86						

Deskriptif Static (X4)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
x4.1	86	1	5	321	3.73	.149	1.384
x4.2	86	1	5	321	3.73	.157	1.459
x4.3	86	2	5	368	4.28	.103	.954
x4.4	86	2	5	382	4.44	.075	.696
x4.5	86	1	5	330	3.84	.135	1.254
x4.6	86	2	5	390	4.53	.079	.731
x4.7	86	2	5	378	4.40	.083	.771
x4.8	86	1	5	334	3.88	.106	.987
x4.9	86	1	5	370	4.30	.074	.687
x4.10	86	3	5	349	4.06	.083	.772
TotalX4	86	27	50	3543	41.20	.720	6.675
Valid N (listwise)	86						

Deskriptif Static (X5)

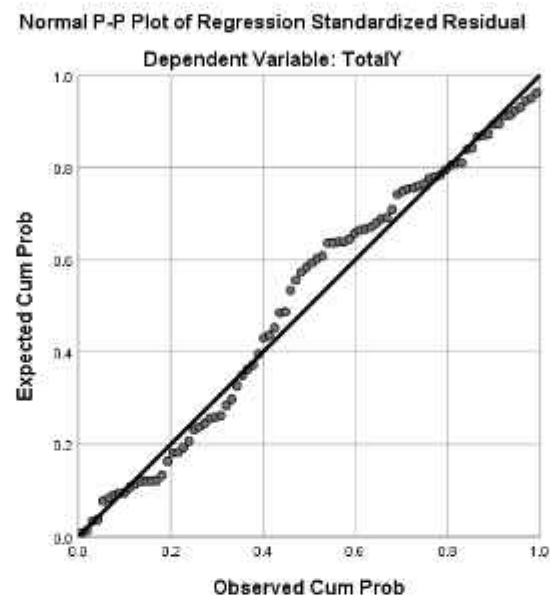
Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
x5.1	86	1	5	345	4.01	.101	.939
x5.2	86	2	5	348	4.05	.083	.766
x5.3	86	2	5	338	3.93	.093	.865
x5.4	86	2	5	349	4.06	.087	.802
x5.5	86	2	5	361	4.20	.086	.794
x5.6	86	2	5	345	4.01	.093	.861
x5.7	86	3	5	331	3.85	.080	.744
x5.8	86	3	5	359	4.17	.072	.672
TotalX5	86	20	40	2776	32.28	.496	4.603
Valid N (listwise)	86						

Deskriptif Static (Y)

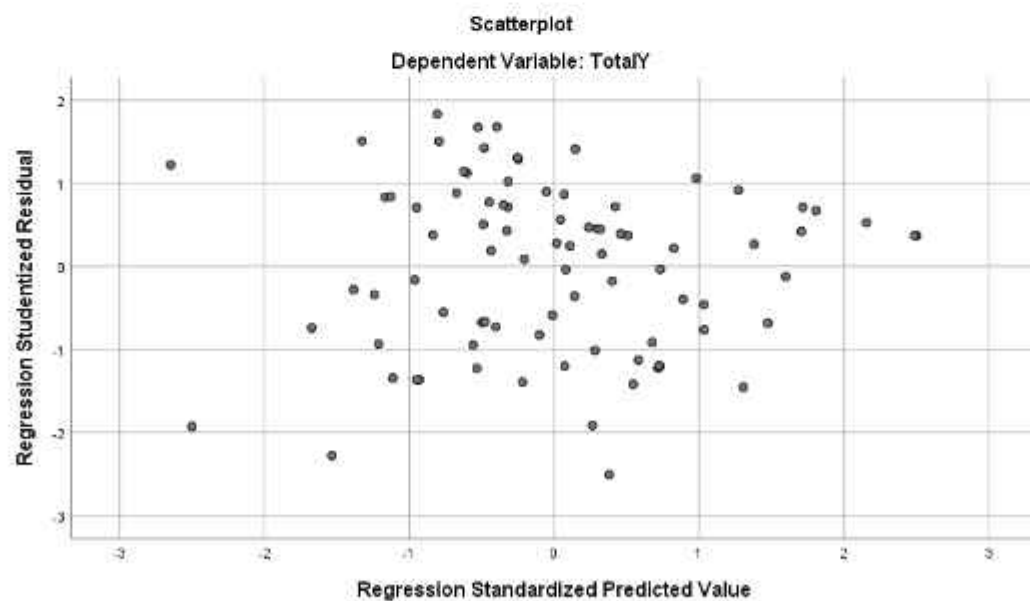
Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
y.1	86	2	5	371	4.31	.074	.690
y.2	86	3	5	373	4.34	.077	.713
y.3	86	3	5	380	4.42	.073	.677
y.4	86	3	5	383	4.45	.070	.645
y.5	86	3	5	366	4.26	.076	.706
y.6	86	3	5	389	4.52	.063	.589
y.7	86	2	5	383	4.45	.073	.680
y.8	86	3	5	366	4.26	.074	.689
TotalY	86	25	40	3011	35.01	.400	3.712
Valid N (listwise)	86						

LAMPIRAN 9

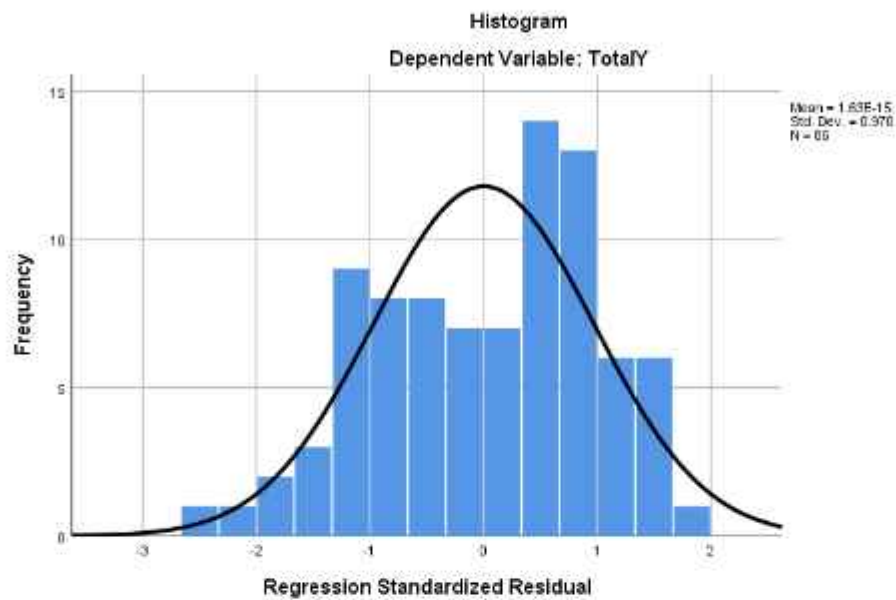
OUTPUT SPSS Uji ASUMSI KLASIK DAN Uji HIPOTESIS

Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Uji Heteroskedastisitas



Grafik Histogram



Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39228874
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.061
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.276
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.825	1.212
	Komitmen Organisasional (X2)	.829	1.206
	Budaya Organisasi (X3)	.940	1.064
	Disiplin Kerja (X4)	.966	1.036
	Motivasi Kerja (X5)	.958	1.043

Tabel Kofiesiensi Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.112	3.497

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X5), Disiplin Kerja (X4), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.043	5428		2.771	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.036	.073	.055	.493	.624

	Komitmen Organisasional (X2)	.075	.108	.078	.695	.489
	Budaya Organisasi (X3)	.140	.063	.236	2.241	.028
	Disiplin Kerja (X4)	.135	.058	.242	2.327	.022
	Motivasi Kerja (X5)	.092	.840	.114	1.097	.276

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	192.840	5	38.568	3.154	.012 ^b
	<i>Residual</i>	978.148	80	12.227		
	<i>Total</i>	1170.988	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X5), Disiplin Kerja (X4), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

LAMPIRAN 10

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
PROGRAM PASCASARJANA
Unggul, Kreatif, Mandiri

Jalan Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam 29419
 Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia
 Website: www.pasca.unrika.ac.id
 Email: info@pasca.unrika.ac.id
 Telp: (0778) 392752 (Homing)
 Fax: (0778) 391868

Nomor : 164/EXT-DPS/UNRIKA/VI/2026
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Batam, 22 Juni 2026

Yth. Kepala DPMPTSP Kota Batam

Di Tempat

Dengan hormat,

Pada kesempatan pertama kami menyampaikan salam dan mendoakan Bapak/Ibu senantiasa sehat dalam menjalankan amanah. Aamin.

Dengan ini kami menyampaikan permohonan izin penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam untuk mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan di bawah ini:

Nama : Rivogalu Fandiwa Sabgi Mulya
 NPM : 252184052
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Untuk maksud di atas, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengizinkan mahasiswa kami melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penyusunan Tesis/Tugas Akhir Studi.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Direktur Pascasarjana,



Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pd., M.Si.
 NIDN. 1013017702

Terselamatkan:
 1. Kaprodi Magister Manajemen
 2. Arsip

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA BATAM SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Engku Putri Nomor 1 Batam Kota, Kode Pos 29461,
Telepon (0778) 462184, 462217, Faksimile (0778) 461813,
Laman: www.batam.go.id

Batam, 29 Juli 2026

Nomor : B/214/000.9.6.1/VII/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
(DPMPTSP) Kota Batam
di
Batam

Menindaklanjuti surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Nomor : 227/RPPT/DPMPTSP-BTM/01/VII/2026 tanggal 20 Juli 2026 hal Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan izin penelitian disetujui. Sehubungan dengan hal tersebut dipersilahkan melakukan penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku
2. Berkoordinasi dengan pihak yang ditunjuk sebelum pelaksanaan penelitian
3. Menjaga kerahasiaan data yang bersifat internal
4. Menyerahkan satu eksemplar hasil penelitian kepada instansi kami setelah penelitian selesai.

Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Bagian Umum - Sekretariat
Daerah Kota Batam,



Rio Setiawan, S.E., M.M
Pembina/ IV a
NIP. 198010102010011018

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Elektronik (BSSe), Badan Sibar dan Sandi Negara (BSN).

LAMPIRAN 11

DOKUMENTASI WAWANCARA

