PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

METIA SIMANJUNTAK

NPM. 252184019

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
BATAM
2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

TESIS

METIA SIMANJUNTAK

NPM. 252184019

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 DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

METIA SIMANJUNTAK
NPM 252184019

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
Tanggal: 04 Agustus 2026

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

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan

Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi.,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 DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

METIA SIMANJUNTAK
NPM 252184019

	Tanda Tangan	Tanggal
Pimpinan Sidang		
1. **Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.** **NIDN. 1002127301**		26/08 2026
Penguji I		
2. **Dr. Ervin Nora Susanti, M.Si** **NIDN. 1013017702**		24/08/2026
Penguji II		
3. **Dr. Ramon Zamora, S.E, M.M** **NIDN. 1013017801**		25/8/26
Penguji III		
4. **Dr. Firdaus Hamta, S. E., M. Si** **NIDN. 1017017701**		27/8
Penguji IV		
5. **Alpino Susanto, S.Pd, M.M., Ph.D.** **NIDN. 1011017101**		26/08/2026

ABSTRAK

Metia Simanjuntak. 2026. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam. Program Studi Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam. Populasi dari penelitian ini sebanyak 56 orang dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang PNS di Sekretariat DPRD Kota Batam. Teknik Penentuan sampel menggunakan Teknik Sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memiliki arah hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karier berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh disiplin, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja

ABSTRACT

Metia Simanjuntak. 2026. The Influence of change Work Discipline, Competency, Work Motivation, Career Development and Work Environment Effectiveness on Performance of Secretariat of DPRD of Kota Batam. Magister of Management Study Program. Riau Islands University Postgraduate Program.

This study aims to examine the effect of changes Work Discipline, Competency, Work Motivation, Career Development and Work Environment Effectiveness on Performance of Secretariat of DPRD of Kota Batam. The population of this study were 56 with all of employes sample in Secretariat of DPRD of Kota Batam. The sample size was determined using the census sampling technique. This research was quantitative design with multiple linear regression analysis. The results of study concluded that work discipline had a positive but not significant on employee performance, Competency had a positive and significant effect on employee performance, Work Motivation had a negative but not significant effect on employee performance, Career Development had a positive but not significant effect on employee performance and Work Environment had a positive but not significant effect on employee performance, and Work Discipline, Competency, Work Motivation, Career Development and Work Environment simultaneously together had a positive and significant affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Competency, Work Motivation, Career Development And Work Environment

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

METIA SIMANJUNTAK
NPM. 252184019

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

Pembimbing I	**Tanda Tangan**	**Tanggal**
Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M. **NIDN. 1002127301**		26/08/2026
Pembimbing II		
Alpino Susanto, S.Pd, M.M., Ph.D. **NIDN. 1011017101**		26/08/2026

Mengetahui,
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 Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam" Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Riau Kepulauan.
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 terulis 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 tulisi ini,serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Batam, 18 Agustus 2026



METIA SIMANJUNTAK
NPM. 252184019

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, atas kebaikan dan kasih karunia Tuhan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **"**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD 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.

Penyusunan Tesis ini mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagaii pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M., sebagai Rektor Universitas Riau Kepulauan, dan selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan saran untuk penyempurnaan Tesis ini.
2. Ibu Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si., sebagai sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
3. Bapak Alpino Susanto, S.Pd, M.M, Ph.D., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran.
4. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
5. Kepada seluruh keluarga besar penulis, terutama suami terkasih, anakku tercinta dan teman-teman di kantor yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Terima kasih kepada teman-teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu telah memberikan doa, semangat, dukungan, dan bantuan kepada penulis.
7. Terima kasih kepada teman-teman satu angkatan RPL tahun 2025, yang telah sama-sama berjuang, saling menguatkan, saling membantu.

8. Terima kasih kepada staf administrasi Universitas Riau Kepulauan BAAK, LC, Perpustakaan dan sekretaris Rektor yang membantu administrasi selama perkuliahan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu semua 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, 18 Agustus 2026

Metia Simanjuntak
NPM. 252184019

DAFTAR ISI

ABSTRAK v
ABSTRACT vi
PERSETUJUAN TESIS vii
LEMBAR PERNYATAAN viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Batasan Masalah 14
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan Penelitian 15
F. Manfaat Penelitian 15
BAB II LANDASAN TEORI 17
A. Kajian Teori 17
1. Kinerja Pegawai 17
2. Disiplin Kerja 23
3. Motivasi Kerja 25
4. Kompetensi 28
5. Pengembangan Karier 29
6. Lingkungan Kerja 31
B. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan 33
C. Kerangka Berpikir 36
D. Hipotesis Penelitian 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Jenis dan Desain Penelitian 39
B. Populasi dan Sampel Penelitian 39
1. Populasi 39
2. Sampel 40
C. Variabel Penelitian 40
D. Definisi Operasional Penelitian 41
E. Instrumen Penelitian 44
F. Jenis dan Sumber Data 45
G. Teknik Pengumpulan Data 45
H. Teknik Analisis Data 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 56

B. Karakteristik Responden 57
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian 58
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian 58
2. Uji Reliabilitas 63
D. Analisis Deskriptif 64
1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y) 64
2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2) 67
3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3) 69
4. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier (X_4) 70
5. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X5) 71
E. Uji Asumsi Klasik 73
1. Uji Normalitas 73
2. Uji Kolmogorov – Smirnov 74
3. Uji Multikolinearitas 75
4. Uji Heterokedastisitas 76
F. Persamaan Regresi Linear Berganda 77
G. Uji Hipotesis 79
1. Hasil Uji t (Uji Parsial) 79
2. Hasil Uji F 81
3. Uji R2 82
H. Pembahasan Hasil Penelitian 83
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja 83
2. Pengaruh Kompetensi 85
3. Pengaruh Motivasi Kerja 86
4. Pengaruh Pengembangan Karier 88
5. Pengaruh Lingkungan Kerja 89
6. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 91
BAB V PENUTUP 93
A. Kesimpulan 93
B. Saran 94
DAFTAR PUSTAKA 98
LAMPIRAN-LAMPIRAN 103
Lampiran 1. Kuesioner 103
Lampiran 2. Tabulasi Instrumen Kuisioner 114
Lampiran 3. *Output* SPSS Uji Validitas dan uji Reliabilitas 126
Lampiran 4. Output SPSS Analisis Statistik 133
Lampiran 5. Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis 138
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian 141
Lampiran 7. Izin Penelitian 144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir 37
Gambar 2 Grafik Normalitas Data 74
Gambar 3 Uji Heterokedastisitas 77

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025 . 3
Tabel 2 Data Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025 5
Tabel 3 Data Rekap Apel Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025..... 6
Tabel 4 Data Diklat Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2025 7
Tabel 5 Data Promosi Jabatan Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025 . 9
Tabel 6 Data Keluhan Lingkungan Kerja Set DPRD Kota Batam Tahun 2025 ... 10
Tabel 7 Ringkasan Gap Research Hasil Penelitian Relevan Kinerja Pegawai..... 11
Tabel 8 Penelitian Terdahulu..... 33
Tabel 9 Data Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2026 40
Tabel 10 Definisi Operasional Penelitian..... 41
Tabel 11 Pengukuran Skala Likert 43
Tabel 12 Kriteria Penilaian..... 47
Tabel 13 Data Interpretasi Mean Variabel Penelitian 48
Tabel 14 Karakteristik Responden 57
Tabel 15 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai 59
Tabel 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja..... 60
Tabel 17 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi 61
Tabel 18 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja..... 61
Tabel 19 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pengembangan karier..... 62
Tabel 20 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja..... 63
Tabel 21 Hasil Uji Reliabilitias Instrumen Variabel Penelitian 64
Tabel 22 Pernyataan Responden atas variabel Kinerja Pegawai (Y) 64
Tabel 23 Pernyataan Responden atas variabel Disiplin Kerja (X1)..... 66
Tabel 24 Pernyataan Responden atas variabel Kompetensi (X2) 67
Tabel 25 Pernyataan Responden atas variabel Motivasi Kerja (X3)..... 69
Tabel 26 Pernyataan Responden atas variabel Pengembangan Karier (X4) 70
Tabel 27 Pernyataan Responden atas variabel Lingkungan Kerja (X5)..... 72
Tabel 28 Uji Kolmogorov Smirnov..... 75
Tabel 29 Tabel Uji Multikolinearitas 76
Tabel 30 Persamaan Regresi Liniear Berganda..... 78
Tabel 31 Hasil Uji F 82
Tabel 32 Koefisien Determinasi..... 83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... 103
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner..... 114
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas..... 126
Lampiran 4 Output SPSS Analisis Statistik..... 133
Lampiran 5 Output SPSS Uji Asumsi Klasik..... 138
Lampiran 6 Surat ijin Penelitian..... 141
Lampiran 7 Izin penelitian..... 144

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam pembangunan berperan sebagai inisiator, regulator, fasilitator dan koordinator untuk memastikan pembangunan berjalan terencana, merata dan bermanfaat bagi masyarakat. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah. Kinerja yang optimal mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai menjadi tolok ukur kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan tugas pemerintahan. Sekretariat DPRD merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislatif daerah.

Sekretariat DPRD selanjutnya disingkat Setwan memiliki tugas memberikan dukungan administratif, teknis, dan operasional kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. DPRD Kota Batam mempunyai tugas legislasi, anggaran dan pengawasan atas Pemerintah Kota Batam. Sekretariat DPRD didukung dengan sumber daya manusia berjumlah 56 (lima puluh enam) PNS.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Dalam penelitian ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi relevan karena kinerja pegawai

Sekretariat DPRD Kota Batam dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang berkaitan dengan disiplin, kompetensi, motivasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja.

Kelima aspek tersebut menjadi dasar untuk menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Menurut Hasibuan (2017) manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Sekretariat DPRD, manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan profesionalitas aparatur dan pelayanan publik yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik diperlukan di DPRD mencakup pegawai Sekretariat DPRD yang bertugas mendukung pelaksanaan fungsinya dalam bidang legislatif, pengawasan, dan anggaran. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan individu yang kompeten, profesional, dan berintegritas.

Sekretariat DPRD memiliki fungsi pelayanan administratif dan dukungan legislatif, kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Namun, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagaii aspek internal organisasi, seperti kompensasi yang adil, kompetensi individu, peluang pengembangan karier, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dan dapat menghasilkan pelayanan yang cepat dan tepat sesuai kebutuhan organisasi.

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

Gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam, berikut disajikan data capaian kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	2023	56	8	41	7	2
2	2024	56	7	41	8	2
3	2025	56	6	43	7	1

Sumber data: Sub Bag Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Batam, 2026

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa meskipun sebagian pegawai telah mencapai target kinerja yang ditetapkan, namun masih terdapat pegawai dengan nilai kinerja yang belum optimal.

Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang dalam menaati peraturan organisasi. Dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam, disiplin menjadi penting karena pelaksanaan tugas administrasi dan fasilitasi kedewanan membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, disiplin kerja secara teoritis dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Namun, kondisi kehadiran pegawai menunjukkan adanya perubahan selama periode pengamatan. Rata-rata kehadiran pegawai tercatat sebesar 79,96% pada tahun 2023 dan menurun menjadi 77,69% pada tahun 2024. Kondisi tersebut memberikan gambaran empiris mengenai aspek kedisiplinan yang perlu dikaji lebih lanjut, tetapi belum dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara langsung menentukan kinerja pegawai. Hubungan tersebut perlu dibuktikan melalui pengujian statistik.

Sekretariat DPRD Kota Batam memberikan dukungan kepada DPRD dalam menjalankan tugasnya sebagai wakil rakyat. Selain melakukan tugas yang diberikan atasan langsung, pegawai Sekretariat DPRD juga melaksanakan tugas pendampingan terhadap anggota DPRD sesuai kebutuhan kedewanan. Permasalahan disiplin lainnya terlihat pada kepatuhan terhadap penggunaan pakaian dinas dan atribut sesuai ketentuan.

Dari keadaan tersebut dilakukan penelitian apakah kedisiplinan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Batam berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika dilihat dari penelitian terdahulu tidak selalu konsisten, hal ini dapat dipahami sebab faktor pencetusnya ketidakdisiplinan tentu sangat bervariasi. (Cahyono, 2022) dalam penelitian Kompetensi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian oleh (Uleng, 2023), motivasi berpengaruh signifikan, disiplin tidak signifikan. Hasil dari kedua penelitian ini berbeda, sehingga menarik untuk dapat diteliti hasilnya jika diterapkan pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

Permasalahan yang lain adalah sikap yang kurang mematuhi peraturan kerja sehingga rendahnya disiplin waktu kerja pegawai dimana pada saat jam kerja terdapat pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor, selain itu hubungan kerja antar pegawai yang kurang kondusif, konsentrasi kerja pegawai yang belum optimal, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya hingga pembagian tugas pekerjaan antar pegawai yang masih belum jelas sehingga kondisi tersebut yang menyebabkan kinerja pegawai kurang baik dan berdampak buruk bagi perkembangan instansi itu sendiri. Hal tersebut, bila dicermati akan mendorong para pegawai kurang termotivasi, kurangnya disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam akan semakin menurun.

Terlihat dengan adanya tabel kehadiran dalam persentase selama tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 2 Data Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025

No	Bulan	Persentase kehadiran			Ket
		2023	2024	2025	
1	Januari	70,00%	71,20%	73,70%	
2	Februari	72,00%	72,50%	73,20%	
3	Maret	71,20%	72,00%	78,50%	
4	April	72,50%	73,00%	72,10%	
5	Mei	74,00%	86,20%	80,70%	
6	Juni	86,70%	88,00%	73,00%	
7	Juli	88,20%	85,30%	83,20%	
8	Agustus	85,50%	74,70%	84,30%	
9	September	74,60%	73,20%	82,50%	
10	Oktober	87,30%	78,50%	74,60%	
11	Nopember	89,10%	72,00%	84,30%	
12	Desember	88,45%	85,70%	71,20%	
	Rata-rata	79,96%	77,69%	77,61%	

Sumber: Sub Bag Kepegawaian Set DPRD Kota Batam, 2026

Selain kehadiran dalam bekerja kedisiplinan pegawai dapat diamati melalui kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi yang berlakukan di Sekretariat DPRD Kota Batam.

Tabel 3 Data Rekap Apel Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025

No	Bulan				Ket
			Persentase apel	Persentase apel	
1	Januari	71,65%	80,70%	70,60%	
2	Februari	73,80%	71,00%	70,70%	
3	Maret	85,70%	74,80%	72,00%	
4	April	74,00%	72,80%	80,50%	
5	Mei	75,80%	78,10%	78,10%	
6	Juni	83,10%	80,20%	72,80%	
7	Juli	84,20%	81,80%	78,10%	
8	Agustus	89,80%	75,60%	80,20%	
9	September	83,60%	76,70%	81,80%	
10	Oktober	90,05%	74,00%	83,60%	
11	Nopember	77,65%	82,80%	80,05%	
12	Desember	76,25%	81,10%	80,70%	
	Rata-rata	80,46%	77,47%	77,43%	

Sumber: Sub Bag Kepegawaian Set DPRD Kota Batam, 2026

Pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai rendah, ditunjukkan dengan adanya tren penurunan rata-rata kehadiran pegawai di kantor dan kegiatan apel pagi.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisnawan (2022) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peraturan yang menaungi ASN dalam hal kompetensi adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan. ASN wajib memenuhi Standar Kompetensi Jabatan yang meliputi tiga aspek utama yaitu:

1. Kompetensi teknis meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang spesifik berkaitan dengan tugas/jabatan.
2. Kompetensi manajerial meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

3. Kompetensi sosial kultural meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap terkait pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk (agama, suku, budaya, perilaku) agar memiliki wawasan kebangsaan.

Standar kompetensi jabatan disesuaikan berdasarkan klasifikasi jabatan di instansi pemerintah yang terbagi dalam tiga bagian yaitu:

1. Jabatan pimpinan tinggi, mengutamakan kompetensi kepemimpinan strategis
2. Jabatan administrasi, berkaitan dengan pelayanan publik dan administrasi.
3. Jabatan fungsional, menitikberatkan pada keahlian dan keterampilan spesifik sesuai profesi masing-masing.

Tabel berikut menggambarkan pegawai yang belum mendapatkan diklat yang sesuai dengan kompetensi jabatannya DPRD Kota Batam masih belum optimal yang ditunjukkan dengan belum meratanya penguasaan kemampuan teknis serta masih terbatasnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas pegawai sehingga diduga memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4 Data Diklat Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2025

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai yang seharusnya mengikuti Diklat	Pegawai yang sudah mengikuti	Belum mengikuti
1	Pelatihan Pengelolaan Risalah	12	2	10
2	Pelatihan penata Kelola sistem dan teknologi informasi	5	3	2
3	Pelatihan pengolah data informasi	8	1	7
4	Pelatihan Pranata Kehumasan	4	0	4
5	Pelatihan Keprotokolan	8	2	6
	Total	37	8	29

Sumber: Sub Bag Kepegawaian Set DPRD Kota Batam, 2026

Kondisi kompetensi pegawai juga dapat dilihat dari pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui kegiatan diklat. Data Sekretariat DPRD Kota

Batam tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 37 pegawai yang direncanakan mengikuti diklat, baru 8 pegawai yang telah mengikuti kegiatan tersebut, sedangkan 29 pegawai belum mengikutinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya merata. Keadaan ini menjadi salah satu alasan penting untuk menguji apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.

Diharapkan pegawai yang bekerja senantiasa dapat menjaga rasa pengabdian seperti awal mereka memilih karier di pemerintahan yaitu mengabdi kepada negara. Pegawai Negeri Sipil secara umum memiliki stabilitas karier hingga masa pensiun. Kondisi tersebut seharusnya mendorong pegawai untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Namun dari data capaian Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam dalam tiga tahun terakhir, masih terdapat pegawai yang belum mencapai target kinerja secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat dari dalam (internal) atau dari luar (eksternal) bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melakukan suatu kegiatan (Syafriadi, 2016). Secara umum Peningkatan motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor utama yang dibagi menjadi:

1. Faktor internal, dari dalam individu seperti kebutuhan hidup, tujuan dan sikap
2. Faktor Eksternal, dari luar individu seperti lingkungan kerja, gaji, pengawasan dan hubungan rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2017), teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Pengembangan karier pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam masih belum berjalan secara optimal dimana kesempatan karier masih rendah yang ditunjukkan dengan sedikitnya pegawai yang mengalami peningkatan jabatan berdasarkan data promosi pegawai dari tahun ke tahun.

Permasalahan pengembangan karier dapat dilihat dari data promosi jabatan pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam selama beberapa tahun terakhir sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Data Promosi Jabatan Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2023-2025

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Mendapat Promosi	Tidak Promosi
1	2023	56	2	54
2	2024	56	2	54
3	2025	56	1	55

Sumber: Sub Bag Kepegawaian Set DPRD Kota Batam, 2026

Kondisi pengembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam juga menunjukkan adanya keterbatasan kesempatan promosi. Berdasarkan data tahun 2023–2025, jumlah pegawai yang memperoleh promosi masing-masing sebanyak 2 orang pada tahun 2023, 2 orang pada tahun 2024, dan 1 orang pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan promosi relatif terbatas dibandingkan dengan jumlah pegawai yang tersedia. Keadaan ini menjadi salah satu kondisi empiris yang mendasari perlunya menguji pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap performa pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja dapat terdiri dari 2 (dua) aspek utama yaitu:

1. Fisik seperti: bangunan kantor, fasilitas bekerja, serta tata ruang, dan peralatan kerja
2. Non Fisik seperti: keamanan, hubungan koordinasi rekan kerja maupun atasan dan bawahan, kerjasama tim, komunikasi dalam hubungan pekerjaan dan kerja sama tim.

Lingkungan kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga dengan hubungan dan komunikasi yang berlangsung dalam organisasi. Pada Sekretariat DPRD Kota Batam masih terdapat beberapa keluhan terkait kondisi lingkungan kerja, antara lain komunikasi kerja, koordinasi antar pegawai, kurangnya kerja sama tim, serta keamanan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja masih menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Tabel 6 Data Keluhan Lingkungan Kerja Set DPRD Kota Batam Tahun 2025

No	Permasalahan Lingkungan Kerja Non Fisik	Jumlah
1	Komunikasi kerja	7
2	Koordinasi antar pegawai	6
3	Kurangnya kerjasama Tim	9
4	Keamanan, Laporan kehilangan	12

Sumber: Sekretariat Set DPRD Kota Batam, 2026

Dalam mencapai tujuan organisasi, faktor penting yang diperlukan adalah kesiapan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai merupakan unsur pelaksana kebijakan daerah yang berperan dalam mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah daerah. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel, serta meningkatkan daya saing bangsa melalui kompetensi yang berkualitas.

Kinerja pegawai yang baik akan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah, seperti Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra), dan Rencana Kerja (Renja) instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan prestasi kerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas, serta efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sering diukur berdasarkan hasil kerja (*output*) yang dapat dievaluasi secara objektif dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting karena keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara berjenjang, dimulai oleh atasan langsung dan selanjutnya dievaluasi oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku.

Hasil penelitian yang relevan dengan kinerja pegawai dan variabel yang mempengaruhi sebagaimana tertera pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7 Ringkasan Gap Research Hasil Penelitian Relevan Kinerja Pegawai

No	Variabel Bebas dan nama Peneliti	Pengaruh Variabel Bebas ke Variabel Terikat				
		Disiplin Kerja	Kompetensi	Motivasi	Pengembangan Karier	Lingkungan Kerja
1	Cahyono, *et al.,* (2022) Kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	+	+	+		
2	Uleng, *et al*., (2023) Motivasi	_		+		

	berpengaruh signifikan, disiplin tidak signifikan (hasil berbeda)					

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih ditemukan ketidakkonsistenan hasil mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda pada variabel tertentu. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel belum sepenuhnya konsisten pada berbagai konteks organisasi.

Research Gap dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, tetapi juga pada kesenjangan empiris dan kesenjangan konteks penelitian. Dari sisi empiris, kondisi Sekretariat DPRD Kota Batam menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja pegawai yang diikuti dengan penurunan tingkat kehadiran, rendahnya partisipasi pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta meningkatnya keluhan terkait lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan kinerja yang belum dapat dijelaskan secara komprehensif.

Selain perbedaan hasil penelitian terdahulu, terdapat keterbatasan penelitian yang secara simultan menguji kelima variabel tersebut pada lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam. Karakteristik organisasi sekretariat DPRD berbeda dengan perusahaan maupun organisasi publik lainnya karena pegawai tidak hanya melaksanakan pekerjaan administratif, tetapi juga memberikan dukungan terhadap pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPRD. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan pola hubungan antara faktor sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi berbeda

dengan Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD merupakan perangkat daerah yang memiliki fungsi memberikan dukungan administratif dan pelayanan kepada DPRD, sehingga karakteristik pekerjaan pegawainya lebih banyak berkaitan dengan pelayanan kedewanan, administrasi persidangan, penyusunan dokumen, koordinasi lintas unit, serta pemenuhan target kinerja berdasarkan ketentuan aparatur sipil negara. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut memungkinkan adanya perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan kesenjangan empiris, kesenjangan hasil penelitian, dan kesenjangan konteks tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

Atas dasar kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada organisasi pendukung fungsi legislatif di tingkat daerah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi pendukung fungsi legislatif.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data penilaian kinerja dari tahun 2023 sampai tahun 2025, terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal bahkan terjadi kecenderungan penurunan.
2. Data tingkat kehadiran pegawai menunjukkan adanya tren penurunan disiplin kerja yang terlihat dari tabel dari tahun 2023-2025.

3. Data pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai menunjukkan penurunan jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam beberapa tahun terakhir.
4. Penurunan tingkat pencapaian target kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang belum optimal.
5. Berdasarkan data promosi pegawai tahun 2023-2025, terlihat bahwa kesempatan pengembangan karier pegawai cenderung mengalami penurunan.
6. Data keluhan pegawai menunjukkan meningkatnya permasalahan lingkungan kerja dalam beberapa tahun terakhir.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi pada variabel disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut terkait pengaruhnya dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam?
4. Apakah Pengembangan karier berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam?

6. Apakah Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan disiplin kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
   b. Sebagai bahan kajian teori dan referensi bagi pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Batam.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Sekretaris DPRD Kota Batam dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Campbell (1990) memandang kinerja sebagai perilaku kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam organisasi. Pandangan tersebut menempatkan kemampuan individu, motivasi, dan kondisi yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaannya sebagai unsur yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Dalam konteks aparatur sipil negara, pengukuran kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil pekerjaan, tetapi juga memperhatikan perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan ketentuan penilaian kinerja ASN sebagai dasar pengukuran variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai capaian hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan yang diinginkan. Kinerja diukur melalui hasil kerja yang berkualitas dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Sementara itu menurut Robbins (2022) kinerja diartikan sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya dalam konteks organisasi. Mereka menekankan pentingnya faktor lingkungan yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Sasongko dan Abidin (2022) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab tanpa melanggar hukum atau etika.

Menurut Sutrisno (2019) kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik segi kualitas dan kuantitas. Kinerja bukan saja mengukur hasil akhir akan tetapi juga memperhatikan proses pencapaian yang melibatkan kemampuan, motivasi dan efisiensi dalam bekerja.

a. Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja adalah dimensi atau standar terukur yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian, hasil kerja dan perilaku karyawan atau tim dalam sebuah organisasi. Umumnya mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, tanggung jawab dan kemandirian yang sering dikelola melalui *Key Performance Indicator* (KPI).

Dalam konteks Sutrisno (2019), indikator kinerja terbagi menjadi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*): Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator ini berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh individu atau organisasi.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Ini mencakup keakuratan, ketelitian dan kelengkapan hasil pekerjaan.
3. Efisiensi Kerja (*Efficiency of Work*): Menilai sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas (seperti waktu dan biaya) tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi mengukur produktivitas kerja yang maksimal.

4. Inisiatif dan Kreativitas (*Initiative and Creativity*): Kemampuan individu untuk memberikan ide-ide baru baru atau menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.
5. Kehadiran dan Disiplin (*Attendance and Discipline*): menilai sejauh mana individu mematuhi aturan dan regulasi organisasi seperti kedisiplinan waktu kerja, jam datang dan pulang kerja.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada ketentuan penilaian kinerja ASN, khususnya aspek hasil kerja dan perilaku kerja. Aspek hasil kerja mencakup kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan perilaku kerja mencakup orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. Penggunaan indikator tersebut disesuaikan dengan karakteristik responden penelitian yang merupakan pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan atas peranan seorang pekerja atas pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Kepuasan kerja artinya pegawai akan merasa puas atas prestasi kerja dan perlakuan perusahaan yang memperhatikan para pegawainya.

c. Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2019) penilaian kinerja karyawan adalah pemeriksaan sistematis terhadap kondisi kerja karyawan, dilakukan secara formal dan dikaitkan dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Rivai (2019) ada 10 (sepuluh) tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Memberikan imbalan yang layak, contohnya seperti kenaikan gaji pokok dan insentif.
2. Mengetahui tingkat prestasi karyawan.
3. Memperkuat hubungan karyawan lewat diskusi performa kerja.
4. Mendorong tanggung jawab karyawan.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Membedakan masing-masing karyawan.
8. Sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karier kedepannya.
9. Membantu menempatkan karyawan yang sesuai dengan pencapaian kerjanya
10. Meningkatkan kinerja karyawan.

Ada dua model yang sering digunakan untuk penilaian kinerja, menurut Rivai (2019) yaitu:

1. Penilaian sendiri (*Self-Assessment*). Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ciri-ciri penilaian sendiri adalah: dilakukan secara mandiri oleh pegawai, menggunakan instrumen/ format penilaian yang sama dengan atasan dan bersifat reflektif.

   Adapun tujuan penilaian sendiri adalah untuk meningkatkan kesadaran diri terhadap kinerja, mendorong kejujuran dan tanggung jawab serta menjadi bahan perbandingan dengan penilaian atasan. Metode penilaian ini mempunyai kelebihan dan kelemahan seperti:

a. Kelebihan: Meningkatkan partisipasi pegawai, membantu proses evaluasi diri dan mendukung pengembangan individu
b. Kelemahan: Proses lebih kompleks, membutuhkan waktu dan biaya, serta konflik antar penilai.

2. Penilaian 360 derajat adalah metode penilaian kinerja yang melibatkan berbagai pihak (*multi-rater*) dalam menilai seorang pegawai. Sumber penilaian berasal dari atasan, rekan kerja, bawahan, diri sendiri. Ciri-ciri penilaian ini adalah menyeluruh (*holistic*), menggabungkan berbagai perspektif, menilai hasil dan perilaku.

   Adapun tujuannya adalah mendapatkan gambaran kinerja yang lebih objektif, mengurangi bias penilaian satu pihak dan mendukung pengembangan kompetensi.

   Penilaian ini memiliki kelebihan dan kekurangan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

   a. Kelebihan: Lebih akurat dan komprehensif, menugrangi subjektivitas individu dan cocok untuk pengembangan individu
   b. Kelemahan: Proses lebih kompleks, membutuhkan waktu dan biaya, serta konflik antar penilai

Metode *Self Assessment* dan penilaian 360 derajat dapat digunakan secara bersamaan untuk memperoleh penilaian yang lebih komprehensif.

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN melalui penerapan sistem prestasi kerja dan sistem karier, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja, profesionalisme, dan akuntabilitas pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah melaksanakan penilaian kinerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) berdasarkan kedua aspek tersebut melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Batam (SIMPEG).

d. Indikator Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, indikator kinerja individu disusun dengan memperhatikan beberapa kriteria, yaitu spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu yang jelas, serta mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Selanjutnya, pengukuran capaian kinerja PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (3) dilakukan berdasarkan target kinerja yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau biaya. 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

Berdasarkan ketentuan tersebut, penelitian ini menggunakan indikator kinerja yang terdiri atas kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan sebagai dasar pengukuran variabel kinerja pegawai.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diturunkan dari Indikator Kinerja Utama (IKU) organisasi. SKP berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan capaian hasil kerja dengan pendekatan SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) yang diadministrasikan melalui sistem e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selain capaian hasil kerja, penilaian kinerja ASN juga mempertimbangkan aspek perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan sesuai ketentuan yang berlaku.

Komponen utama dalam indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

a) Indikator Kinerja Utama (IKU): Ukuran keberhasilan organisasi yang diturunkan ke masing-masing pegawai.
b) Dimensi pengukuran hasil kerja:
c) Kuantitas, tentang jumlah hasil kerja,misal jumlah dokumen, berkas
d) Kualitas: Mutu hasil kerja, ketepatan atau kesesuaian dengan standar/SOP
e) Waktu: Ketepatan waktu penyelesaian tugas
f) Biaya: Efisiensi anggaran yang digunakan
g) Perilaku Kerja (BerAKHLAK): Penilaian sikap kerja dan perilaku profesional ASN
h) Rencana Hasil Kerja (RHK): terdiri dari rencana kerja yang mendukung langsung organisasi dan RHK Tambahan yaitu tugas tambahan yang bersifat insidentil

2. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang artinya pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.

Menurut Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah sebua Fungsi operatif Manajemen Sumber Daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi ataupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, tanpa dukungan disiplin karyawan sangat sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah hal yang utama keberhasilan perusahaan mencapai tujuan (Hasibuan, 2017).

Dalam upaya membina kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), diperlukan peraturan disiplin yang memuat ketentuan mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi bagi pegawai. Ketentuan tersebut telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pembinaan disiplin ASN.

Selain itu, pemerintah daerah dapat menetapkan kebijakan lebih lanjut melalui Peraturan Wali Kota atau Peraturan Gubernur sesuai dengan kewenangannya. Kebijakan tersebut kemudian menjadi pedoman bagi Organisasi

Perangkat Daerah (OPD) dalam menerapkan disiplin kerja di lingkungan masing-masing. Pada tingkat unit kerja, dapat pula ditetapkan aturan internal yang bersifat mengikat guna mendukung terciptanya ketertiban, kepatuhan, dan disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, tanggung jawab, serta ketentuan yang ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati ketentuan organisasi. Disiplin yang baik membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan karena pegawai memahami kewajiban dan batasan yang harus dipatuhi.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja dipahami sebagai tingkat kepatuhan pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam terhadap ketentuan dan tata tertib yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, disiplin tidak hanya dilihat dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan, prosedur, fasilitas, dan tanggung jawab pekerjaan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi organisasi, seperti keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, pengawasan, pemberian penghargaan dan sanksi, serta perhatian organisasi terhadap pegawai (Sutrisno, 2019).

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja memiliki 2 (dua) bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif (*Preventive Discipline*): jenis disiplin berupa tindakan pencegahan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran peraturan bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang salah dan mencegahnya supaya tidak terulang lagi.

Sementara menurut Mangkunegara (2021) disiplin kerja terdiri dari beberapa bentuk, di antaranya:

1. Disiplin preventif (*Preventive Discipline*): jenis disiplin yang menggerakkan pegawai supaya mematuhi pedoman kerja dan aturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) adalah jenis disiplin yang menggerakkan pegawai supaya tetap mematuhi pedoman kerja dan aturan perusahaan.
3. Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*) adalah jenis disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran yang berulang.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi berkaitan dengan alasan yang mendorong pegawai untuk mengarahkan energi dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan.

Teori yang digunakan untuk menjelaskan motivasi dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi dasar yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu.

Dalam konteks pegawai pemerintahan, kebutuhan dasar seperti penghasilan dan keamanan kerja relatif berkaitan dengan kondisi kepegawaian yang memberikan kepastian kerja. Pada tingkat yang lebih tinggi, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat berkaitan dengan hubungan kerja, pengakuan atas hasil pekerjaan, serta kesempatan pegawai mengembangkan potensi dirinya.

Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perilaku seseorang pada dasarnya merupakan cerminan dari motivasi yang

dimilikinya. Agar perilaku seseorang sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan permintaan organisasi

Pengertian lain dari motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2021).

Motivasi memiliki 3 (tiga) komponen penting menurut Steers, *et.al*., (2015) yaitu:

1. Komponen Energi, maksudnya adalah suatu kekuatan atau usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
2. Komponen Arah, suatu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah, misal seorang yang sedang butuh uang maka perilaku yang timbul yang diarahkan adalah perilaku mencari uang
3. Komponen Pemeliharaan, adalah usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja sehingga menjadi motivasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi ada dari luar dan dari dalam, secara garis besarnya adalah karena kebutuhan, kebutuhan dari luar dan dari dalam, namun umumnya motivasi dari dalam yang paling banyak mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Menurut Maslow (1954), motivasi merupakan dorongan yang timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Semakin tinggi tingkat kebutuhan yang belum terpenuhi, semakin besar motivasi seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat (hierarki), dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kategori dalam hirarki kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, merupakan kebutuh paling dasar.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan,
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), Rasa hormat, prestise, dan kekuasaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), kesadaran dan keinginan sendiri

Secara umum Peningkatan motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu:

1. Faktor internal, dari dalam individu seperti kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam hidup, tujuan, rasa tanggung jawab dan sikap
2. Faktor Eksternal, dari luar individu seperti lingkungan kerja,gaji, pengawasan, sanksi/hukuman dari perusahaan atau atasan dan hubungan rekan kerja.

Dari berbagai teori pernyataan yang telah dijabarkan di atas dapat ditarik kesimpulan adalah motivasi kerja dibedakan menjadi motivasi internal dan eksternal dan diwujudkan dalam bentuk positif dan negatif, finansial dan non finansial.

Menurut Syafriadi (2016) mengatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Mendorong manusia untuk berbuat
b. Menentukan arah perbuatan, ke arah tujuan yang ingin dicapai
c. Menyeleksi perbuatan, perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mendorong tercapainya tujuan dan menyisihkan hal-hal yang tidak bermanfaat dan tidak terkait dengan tujuan.

Indikator motivasi menurut Syafriadi (2016) dalam bekerja antara lain: a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan akan rasa aman, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan penghargaan, dan e) kebutuhan aktualisasi diri. Dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator utnuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

4. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang efektif atau unggul dalam pekerjaan. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan kompetensi melalui karakteristik yang mendasari perilaku dan kinerja seseorang, antara lain motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.Teori

Kompetensi menurut Sutrisno (2022), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Konsep tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup karakteristik individu yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks ASN, kompetensi juga perlu disesuaikan dengan tuntutan jabatan dan standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik karyawan yang baik yang memiliki kemampuan, keterampilan, kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki pengetahuan untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya dengan baik dan profesional. Semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin baik kontribusinya terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2021) terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, baik keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dan kepada orang lain. Jika seseorang diberi kepercayaan dapat menyelesaikan pekerjaan, maka akan ada usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
2. Keterampilan, baik keterampilan yang sudah melekat pada diri ataupun hasil pembelajaran.
3. Pengalaman, pengalaman kerja maupun berorganisasi di masa lampu membentuk kemampuan saat ini.
4. Karakteristik kepribadian, Sifat khas seseorang yang mempengaruhinya dalam bertindak dan merespons sesuatu.
5. Motivasi, dorongan dari dalam maupun dari luar untuk mencapai kinerja tinggi

6. Kemampuan inteletual, kecerdasan kognitif yang mempermudah pemahaman tugas
7. Budaya Organisasi, artinya lingkungan kerja yang mendorong atau menghambat pengembangan

Kompetensi ASN diatur di dalam PermenPANRB Nomor 38 tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan ASN. Peraturan ini menetapkan tiga jenis kompetensi utama yaitu:

1. Kompetensi Teknis: Keahlian khusus yang berkaitan dengan tugas jabatan
2. Kompetensi Manajerial: Kemampuan memimpin dan atau mengelola unit organisasi
3. Kompetensi Sosial Kultural: Pengetahuan dan kemampuan berinteraksi dengan masyarakat majemuk.

Dengan demikian, kompetensi dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan dan karakteristik pegawai yang mendukung pelaksanaan tugas, meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan berinteraksi, kemampuan bekerja sama, pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi, dan etika pelayanan.

5. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan proses yang memungkinkan pegawai memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kapasitas, pengalaman, dan posisi dalam organisasi sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan organisasi. Pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup kesempatan memperoleh pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan penugasan yang mendukung perkembangan profesional pegawai.

Dalam manajemen ASN, pengembangan karier dilaksanakan berdasarkan prinsip sistem merit. Pengelolaan karier mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS menjadi salah satu dasar dalam pengelolaan pola karier ASN.

Dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan karier merupakan salah satu elemen penting. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor

17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan karier dilakukan dengan sistem merit dan disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Sistem Merit maksudnya adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan jenjang jabatan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Dalam pemerintahan, pengembangan karier yang jelas dan transparan dan objektif diharapkan dapat menjadi landasan pengembangan karier yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan karier PNS diatur dalam sistem Merit dan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang pengembangan mencakup promosi, mutasi dan pengembangan kompetensi dengan fokus pada manajemen talenta. Sesuai Permenpan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2023 yang mengatur kedudukan dan tanggung jawab, tugas dan klasifikasi jabatan fungsional, kategori dan jenjang Jabatan Fungsional dan hal-hal lain yang terkait dengan jabatan fungsional.

Dari rangkaian pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan secara umum Pengembangan Karier (*Career Development*) mempunyai arti proses seumur hidup yang terencana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman guna mencapai tujuan profesional jangka panjang bagi seorang pegawai di tempatnya bekerja.

Menurut Mangkunegara (2021) pengertian dari pengembangan karier adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan karyawan sebagai individu dan tujuan perusahaan.
2. Menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

Menurut Putri & Frianto (2019) indikator-indikator pengembangan karier adalah Penilaian dan evaluasi, Prestasi kerja, Latar belakang pendidikan, Pelatihan yang diikuti, Pengalaman kerja, Loyalitas. Dalam penelitian ini, pengembangan

karier dipahami sebagai kesempatan dan proses yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman serta memperoleh peluang kemajuan karier sesuai dengan kompetensi dan kinerja yang dimiliki.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berasal dari aspek fisik tempat kerja maupun hubungan yang terbentuk antara pegawai dengan atasan dan rekan kerja. Berikut beberapa arti lingkungan kerja berdasarkan teori para ahli.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Pendapat Nitisemito sejalan dengan Sedarmayanti (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dengan metode kerja serta pengaturan dan prosedur kerja baik sebagai seorang karyawan ataupun tim/kelompok.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi dan fasilitas yang berada di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja dan interaksi sosial dalam organisasi.

Kondisi atau suasana lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Lingkungan Sosial, adapun faktor sosial ini dapat berupa latar belakang keluarga, status keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
2. Status sosial, jika semakin tinggi jabatan sosial seseorang maka semakin besar kewenangan dalam mengambil keputusan.
3. Hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja horizontal dengan sesama teman kerja dan hubungan vertikal baik katas dengan atasa maupun ke bawah dengan bawahan.
4. Sistem Informasi, hubungan kerja akan tercipta baik bila ada komunikasi yang baik didalam anggota perusahaan. Dengan komunikasi yang baik maka tercipta interaksi yang baik, dan saling mengerti dan memahami satu dengan lainnya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bila manusia dapat melaksanakan aktifitasnya secara baik, maksimal, aman, nyaman sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016) beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
    1. Pencahayaan, dengan pencahayaan yang baik, maka akan membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktunya
    2. Sirkulasi ruang kerja, Udara segar diperoleh dengan sirkulasi udara yang baik meningkatkan semangat kerja.
    3. Tata Letak ruang, tata letak yang baik meningkatkan kenyamanan bekerja
    4. Dekorasi, dekorasi yang formal meningkatkan wibawa dan efektifitas dalam bekerja
    5. Kebisingan, suasana yang hening membuat pegawai dapat berkonsentrasi dalam bekerja
    6. Fasilitas, ketersediaan fasilitas akan menunjang kelancaran proses bekerja pegawai.
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik terbagi dua yaitu:
    1. hubungan vertikal dengan atasan serta
    2. hubungan horizontal dengan sesama rekan kerja di tempat kerja

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik dan nonfisik yang berada di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam dan dapat mendukung atau menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas. Aspek fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, kebisingan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, aspek nonfisik berkaitan dengan hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan kerja sama tim.

B. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini berupa jurnal dan tesis dan disertasi baik nasional maupun internasional akan disampaikan dalam yang dapat dijadikan sebagai referensi ataupun acuan ataupun rekomendasi dan batasan untuk penelitian yang dilakukan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan juga berfungsi sebagai pembanding bagi penelitian yang dilakukan. Adapun pokok-pokok penelitian terdahulu yang berkaitan topik yang diteliti yaitu:

Tabel 8 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurazia, Ridwan dan Anggraeni (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Prov Jawa Barat	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin berpengaruh positif, terhadap Kinerja Secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja
2	Zahra dan Maulida (2024)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh

		Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan	signifikan terhadap kinerja. Keduanya berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja
3	Julaicha dan Munir (2024)	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung	Kompetensi, pengembangan karier dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan Kompetensi berpengaruh paling dominan
4	Roni dan Rifqi (2024)	Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Thalib, Modding & Kalla (2024)	Pengaruh kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar	Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

6	Ramadhani (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Utara	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
7	Hartini & Maradita (2023)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semua variabel memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai.

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dirangkum, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten. Perbedaan terutama terlihat pada variabel disiplin dan motivasi yang pada beberapa penelitian menunjukkan tingkat signifikansi yang berbeda.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa objek penelitian memiliki karakteristik yang beragam, mulai dari perusahaan swasta hingga instansi pemerintahan dan sekretariat DPRD. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut menjadi pertimbangan dalam penelitian ini karena Sekretariat DPRD memiliki fungsi khusus dalam memberikan dukungan administratif dan fasilitasi terhadap pelaksanaan tugas DPRD.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji kembali hubungan antar variabel yang telah diteliti sebelumnya, tetapi juga memberikan bukti empiris pada

konteks Sekretariat DPRD Kota Batam dengan menguji kelima variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Batam yang dijadikan lokasi penelitian oleh penulis. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh banyak hal baik dari dalam maupun dari luar diri atau pun lingkungan.

Disiplin Kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga berdampak baik dan positif terhadap kinerja.

Kompetensi berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

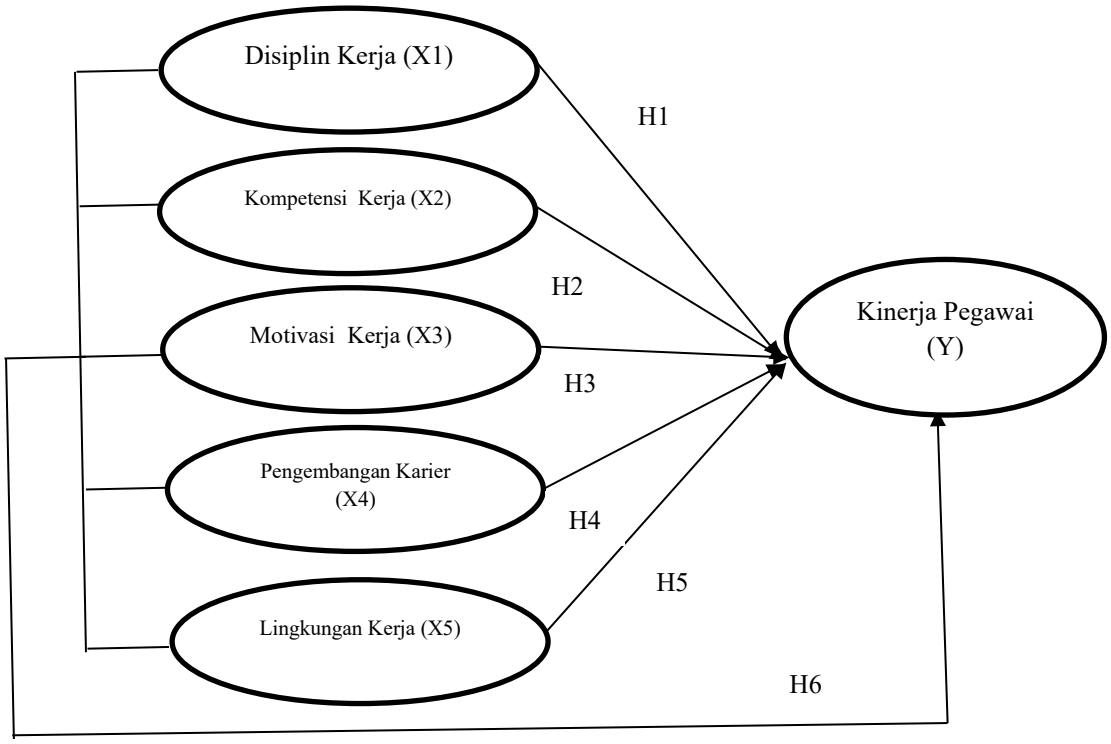
Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

Pengembangan karier memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan, kualitas diri dan jenjang kariernya. Dengan adanya pengembangan karier yang jelas dan adil meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai karena adanya peluang untuk berkembang dan naik level.

Lingkungan kerja yang kondusif juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara teoritis diperkirakan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Hubungan tersebut selanjutnya diuji secara empiris melalui analisis regresi linear berganda

untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh kelima variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Timotius (2015), hipotesis adalah dugaan sementara mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, kemudian diuji kebenarannya melalui penelitian empiris. Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, penelitian ini mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji secara empiris menggunakan data penelitian.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

enelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka yang berasal dari jawaban responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian dilakukan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menjabarkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Umar (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekumpulan elemen atau objek dengan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti, dan digunakan untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Populasi bisa berupa individu, benda atau kejadian yang memiliki ciri-ciri utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekretariat DPRD Kota Batam sebanyak 56 orang.

Tabel 9 Data Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam Tahun 2026

No	Pangkat/Gol	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda -IVc	1	1	-
2	Pembina Tingkat I - IV/b	3	3	-
3	Pembina - IV/a	5	3	2
4	Penata Tingkat I - III/d	14	6	8
5	Penata - III/c	15	10	5
6	Penata Muda Tingkat I - III/b	2	2	-
7	Penata Muda - III/a	9	3	6
8	Pengatur Tingkat I - II/d	5	4	1
9	Pengatur - II/c	1	1	-
10	Pengatur Muda - II/a	1	1	-
	Total	56	34	22

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Set DPRD Kota Batam, 2026

2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Batam, yaitu sebanyak 56 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling. Dengan demikian, seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2023) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini maka variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independent variabel), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), Dan Lingkungan Kerja (X_5)
2. Variabel Terikat (Dependent variabel), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu Kinerja Pegawai (Y)

D. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dan indikator untuk masing-masing variabel seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel 10 Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. (Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu 4. Biaya 5. Orientasi Pelayanan 6. Komitmen 7. Inisiatif kerja 8. Kerjasama	*Likert*
2	Disiplin Kerja Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi	1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Kepatuhan jam kerja 4.Kepatuhan pada peraturan 5. Kepatuhan SOP	*Likert*

	dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. (Hasibuan, 2017)	6. Tangung jawab pekerjaan 7. Penggunaan fasilitas secara tertib	
3	Kompetensi Perpaduan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk melaksanakan tugas jabatan. (Permen PANRB No.38 Tahun 2017)	1. Penguasaan pekerjaan 2. Kemampuan teknis sesuai bidang tugas, 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan Kerjasama Tim 5. Pengambilan Keputusan 6. Orientasi hasil, 7. Kemampuan beradaptasi 8. Etika pelayanan.	*Likert*
4	Motivasi Kerja Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Sutrisno, 2019).	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	*Likert*
5	Pengembangan Karier Bagian dari manajemen karier untuk mewujudkan keselarasan antara potensi ASN dengan kebutuhan instansi melalui penerpaan sistem Merit secara adil, transparan dan objektif.	1. Kejelasan jenjang karier. 2. Kesempatan promosi. 3. Pengembangan kompetensi/diklat 4. Dukungan organisasi. 5. Kesesuaian Kompetensi dengan jabatan	*Likert*

	(Permen PANRB No.22 Tahun 2021)	6. Kesempatan mutasi/rotasi untuk pengembangan pengalaman kerja	
6	Lingkungan Kerja lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik. (Darmawan, 2019)	1. Penerangan/pencahayaan 2. Suhu dan sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Tata ruang kerja 5. Fasilitas Kerja 6. Hubungan dengan atasan 7. Hubungan dengan rekan kerja 8. Hubungan komunikasi kerja 9. Hubungan kerja sama tim	*Likert*

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian agar dapat diukur secara empiris. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Seluruh variabel diukur menggunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2023) skala pengukuran adalah suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur tabel di bawah ini. supaya ketika alat ukur tersebut digunakan akan menghasilkan data kuantitatif.

Tabel 11 Pengukuran Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2023

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Skala tersebut digunakan untuk mengubah persepsi responden terhadap setiap pernyataan menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner diberikan kepada seluruh PNS yang menjadi responden penelitian.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti dan memiliki konsistensi internal yang memadai.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (angket); kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier,lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden yaitu seluruh PNS di Sekretariat DPRD Kota Batam.
2. Wawancara; digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh informasi kontekstual mengenai kondisi organisasi dan membantu memperjelas fenomena yang menjadi latar belakang penelitian.

Setiap variabel diukur melalui beberapa penyataan yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen

terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

F. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh PNS Sekretariat DPRD Kota Batam. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip yang relevan dengan penelitian, seperti data kepegawaian, data kinerja, data kehadiran, data pelatihan, data promosi jabatan, serta dokumen lain yang mendukung analisis penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah buku, artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan peraturan yang relevan dengan variabel penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner diberikan kepada seluruh 56 PNS Sekretariat DPRD Kota Batam yang menjadi responden penelitian.

Alat uji instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan *software* SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang menjadi objek penelitian. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment melalui bantuan SPSS.

Dengan jumlah responden sebanyak 56 orang, derajat kebebasan untuk pengujian korelasi ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 54$.

Pada taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,263. **Butir** pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Rumus Pearson Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\eta \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} : koefisien korelasi

X : skor item

y : skor total

n : jumlah responden

$\sum XY$: jumlah perkalian skor X danY

$\sum X$: jumlah skor item

$\sum Y$: jumlah skor total

Menurut Sugiyono (2023), untuk mengetahui valid atau tidaknya variabel product moment, dengan taraf signifikan 5%, apabila r hitung > r tabel maka item tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalalh prosedur untuk mengukur konsistensi,stabilitas, atau keandalan instrumen penelitian (kuesioner) saat digunakan berulang kali. Instrumen diangap reliabel jika hasil pengukurannya tetap sama atau stabil. Umumnya kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alph*a > 0.60

Menurut Umar (2019), Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Uji Reliabilitas menggunakan *Alfa Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2}\right)$$

α : koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)

k : jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_1^2$: jumlah varian tiap item

σ_1^2 : varian total

Tabel 12 Kriteria Penilaian

No	Nilai alpha	Keterangan
1	> 90	Sangat reliabel
2	0.70 – 0.9	Reliabel
3	0.60 – 0.70	Cukup
4	< 0.60	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2023

H. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan proses pengolahan data secara sistematis, untuk memperoleh informasi yang relevan dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) Analisis kuantitatif adalah metode penelitian dan analisis yang berfokus pada pengolahan data numerik (angka) menggunakan teknik statistik atau matematika untuk mengukur variabel, menguji hipotesis, mengetahui hubungan antar variabel dan mengidentifikasi pola.

Menurut Sugiyono, data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. 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. Sementara Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan ke populasi (Sugiyono 2023).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023) 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.

Mengukur Persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

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

P : Persentase

f : frekuensi (jumlah responden yang memilih jawaban tertentu)

n : jumlah seluruh respodnen

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 13 Data Interpretasi Mean Variabel Penelitian

No	Interval Persentase	Interpretasi
1	1 > *Mean* ≤ 1.5	Sangat Rendah
2	1.5 > *Mean* ≤ 2.5	Rendah
3	2.5 > *Mean* ≤ 3.5	Sedang
4	3.5 > *Mean* ≤ 4.5	Tinggi
5	4.5 > *Mean* ≤ 5	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto, 2017

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengujian asumsi yang berkaitan dengan kelayakan model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Regresi linear adalah metode statistika untuk memodelkan hubungan antara variabel terikat dependen (Y) dan satu atau lebih variabel bebas (indenpenden/X) dengan membentuk garis lurus. Teknik ini bertujuan memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X yang diketahui.

Model regresi linear dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, auto korelasi dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Menurut Umar (2019) Uji normalitas berguna untuk melihat apakah nilai residual (gap antara data asli dan data hasil ramalan) terdistribusi normal atau tidak. Jika probabilitas > 0.05, maka distribusi dari model regresi adalah normal, jika probabilitas < 0.05, maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada pengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Menurut Umar (2019) Uji Multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat nya menjadi terganggu.

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dengan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jika nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya multikolinearitas

1. Tidak terjadi Multikolinearitas: Nilai VIF<10 dan *tolerance* >0.1

2. Terjadi Multikolinearitas:Nilai VIF >10 dan *tolerance* <0.1

Kesimpulannya, uji ini dilakukan untuk memastikan variabel independen dalam model benar-benar saling bebas atau tidak berkaitan.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan menguji apakah varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan model lain dalam model regresi tidak sama (ketidaksamaan varian). Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah ini. Menurut Umar (2019) alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan heteroskedastisitas adalah metode *scatter plot* dengan menggambarkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (nilai residualnya).

Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Model regresi dianggap baik jika bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan hasil pengamatan menunjukkan pola yang acak atau hasil uji statistik (Glejser/Park) memiliki signifikansi > 0,05.

d) Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2023), Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2023) analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaiktursunkan nilainya).

Penelitian ini terdiri dari lima variabel bebas yaitu Dispilin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5). Kinerja Pegawai (Y). Rumus dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \beta_4\chi_4 + \beta_5\chi_5 + \varepsilon$$

γ : kinerja pegawai

α : konstanta

β_1 : koefisien Disiplin Kerja (X_1)

β_2 : koefisien Kompetensi (X_2)

β_3 : koefisien Motivasi kerja (X_3)

β_4 : koefisien Pengembangan karier (X_4)

β_5 : koefisien Lingkungan Kerja (X_5)

ε : *Error*

e) Model Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial dilakukan melalui uji t, sedangkan pengujian simultan dilakukan melalui uji F. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian adalah 5% (α = 0,05).

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam. Pengujian secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F.

1. Uji t (*Parsial*)

Uji t berfungsi menguji hipotesis secara parsial dengan mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar α=0.05 (5%)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 (disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja,

pengembangan karier dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Penulisan hipotesis parsial (uji t) per variabel dalam metode penelitian ini dituliskan dalam bentuk notasi matematis (statistik) dan kalimat naratif. Perumusan Hipotesis dinyatakan sebagai berukut:

1. H_0 (Hipotesis nol); menyatakan tidak ada pengaruh.
2. H_a (Hipotesis alternatif): menyatakan terdapat pengaruh

Hipotesis penelitian uji t ini dinyatakan sebagai berikut:

1. H0: β_1=0, β_2=0, β_3=0, β_4=0, β_5=0, masing-masing variabel dependen tidak berhubungan signifikan dengan variabel independen.
2. Ha: β_1≠0, β_2≠0, β_3≠0, β_4≠0, β_5≠0, masing-masing variabel dependen berhubungan signifikan dengan variabel independen.

Uji t ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r : koefisien korelasi parsial

n : Jumlah sampel

t : t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Adapun kriteria nilai pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika t hitung ≥ t tabel pada signifikan (a= 0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka H0 ditolak, Hα diterima.
2. Jika t hitung ≤ t tabel pada signifikan (a= 0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka H0 diterima, Hα ditolak.

Untuk mengetahui nilai tabel digunakan ketentuan n-2 pada level of *significance* (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan atau 0,05) atau taraf keyakinan 95%. Jadi tingkat kesalahan suatu variabel lebih besar dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

2. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Adapun hipotesis (dugaan) yang diajukan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian uji f ini dinyatakan sebagai berikut:

- H_0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$=0, variabel independen secara simultan tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen.
- H_a: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, variabel independen secara simultan berhubungan signifikan dengan variabel dependen.

t hitung menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 \,/\, k}{(1 - R^2) \,/\, (n - k - 1)}$$

R2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel independen

Uji F (simultan) dilakukan dengan membandingkan F-*value* (F hitung) yang diperoleh dari regresi dengan F-*significant* (F tabel) yang ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

Adapaun klasifikasi pengujiannya yaitu:

1) Jika F hitung ≥ F tabel pada signifikan (a= 0,05) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, Maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2) Jika F hitung ≤ F tabel) pada signifikan (a=0,05) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, Maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa baik variabel indenpenden 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 (R^2) mempunyai range 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$).

Penjelasan setiap nilai $R^{2:}$

1. Apabila nilai R^2 sama dengan nol, berarti seluruh variabel independen tidakmampu menjelaskan perubahan variabel dependen.
2. Apabila nilai R^2 berada diantara 0 dan 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan sebagian variasi variabel dependen.
3. Apabila nilai R^2 sama dengan 1, berarti seluruh variasi variabel dependen 100% dapat dijelaskan oleh variabel independen.

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

KD : Koefisien determinasi

R : Nilai koefisien korelasi

Dalam penelitian manajemen sering digunakan interpretasi praktis berikut:

- 0.00 - 0.20 : Kemampuan model sangat rendah.
- 0.21 – 0.40 : Kemampuan model rendah.
- 0.41 – 0.60 : Kemampuan model sedang.
- 0.61 – 0.80 : Kemampuan model kuat.
- 0.81 – 1.00 : Kemampuan model sangat kuat.

Koefisien determinasi (R^2) nilai diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besar persentase variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (*adjusted R square*).

Dengan menggunakan *software* SPSS dengan menu *analyze* dan sub menu *regression*. Koefisien berganda atau R *square* (R^2) digunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh kontribusi dan keseluruhan variabel bebas terhadap pengaruh pada variabel terikat.

R^2 menunjukkan persentase variasi yang dapat dijelaskan oleh model. Contoh nilai R^2 0.80 berarti 80% variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel indenpenden, sementara 20% sisanya dijelaskan faktor lain di luar penelitian.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat DPRD Kota Batam dibentuk pertama kali melalui Peraturan Daerah (Perda) Kota Batam Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Batam. Landasan hukum ini mengalami penyesuaian seiring berjalannya waktu dan perubahan peraturan perundang-undangan di tingkat nasional. Susunan organisasi dan tata kerja yang berlaku hingga saat ini didasarkan ada Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sekretariat DPRD berkedudukan sebagai unsur pelayanan administrasi keuangan, penyedia tenaga ahli dan pendukung jalannya tugas serta fungsi lembaga legislatif Kota Batam. Secara administratif, Sekretariat DPRD bertanggung jawab kepda Walikota Batam melalui Sekretaris Daerah, dan secara operasional bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD.

Sekretariat DPRD Kota Batam mempunyai tugas "Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, keuangan, serta mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas DPRD." Sedangkan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Administrasi dan Umum
    a. Mengelola surat-menyurat, arsip, dokumentasi, dan kepegawaian.
    b. Mengatur tata usaha dan rumah tangga DPRD.
    c. Memberikan dukungan logistik (ruangan, peralatan, kendaraan dinas dan fasilitas rapat).
2. Fungsi dukungan persidangan dan alat kelengkapan DPRD
    a. Menyiapkan bahan dan jadwal rapat paripurna, rapat komisi, dan badan.
    b. Mencatat risalah sidang dan membuat notulen rapat.
    c. Mengelola data dan informasi hasil keputusan DPRD.
3. Fungsi Keuangan DPRD
4. Fungsi Humas dan Protokol

5. Fungsi Fasilitasi Pimpinan dan Anggota DPRD

Visi Sekretariat DPRD Kota Batam tahun 2024-2029 adalah "Terwujudnya Sekretariat DPRD Kota Batam yang profesional dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD melalui kepemerintahan yang baik".

Misi Sekretariat DPRD Kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan dukungan pelayanan prima: memberikan dukungan pelayanan yang profesional, akuntabel dan transparan untuk meningkatkan kapasitas serta kinerja DPRD dalam melaksanakan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.
2. Penguatan Sumber Daya Aparatur: mempersiapkan sumber daya manusia (aparatur) Sekretariat dewan yang kompeten dan berintegritas.
3. Tertib administrasi: menciptakan sistem administrasi kesekretariatan, persidangan, dan pengelolaan keuangan yang modern serta tertib.
4. Penyediaan fasilitas: mengoordinasikan tenaga ahli dan menyediakan sarana dan prasarana yang fungsional sesuai dengan kebutuhan dewan.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD Kota Batam sebanyak 56 orang. Karakteristik responden dikelompokkan kedalam kategori jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja.

Tabel 14 Karakteristik Responden

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	34	60.71
	Perempuan	22	39.29
	Jumlah	56	100.00
2	**Usia**		
	17-30 tahun	2	3.57
	31-40 tahun	2	3.57
	41-50 tahun	28	50.00

	> 50tahun	24	42.86
	Jumlah	56	100.00
3	**Jenjang Pendidikan**		
	SD	1	1.78
	SLTA	13	23.22
	Diploma/S1	29	51.79
	S2	12	21.43
	S3	1	1.78
	Jumlah	56	100.00
4	**Masa Kerja**		
	< 10 tahun	2	3.57
	11-20 tahun	40	71.43
	21-30 tahun	12	21.43
	>30 tahun	2	3.57
	Jumlah	56	100.00

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan yaitu sebanyak 60.71%. Usia pegawai didominasi pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 28 orang atau 50%. Pendidikan pegawai dominasi oleh jenjang Sarjana (S1) dan Diploma sebanyak 29 orang atau sebanyak 51.79%. Masa kerja pegawai didominasi pada rentang waktu 10-20 tahun sebanyak 40 orang atau 71.43%.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan 56 responden dan r tabel sebesar 0.263 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5), dalam tabel 16 sd tabel 21. Cara menentukan r tabel untuk uji validitas:

- df = n-2
- df = 56-2=54 dengan signifikansi (a) =0.05

- Pada tabel r, kolom ke 54 adalah 0.263
- Jika R hitung > R tabel, maka hasilnya valid, jika R hitung < R tabel, maka tidak valid.

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

Tabel 15 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.623	0.263	Valid
2	0.547	0.263	Valid
3	0.753	0.263	Valid
4	0.745	0.263	Valid
5	0.622	0.263	Valid
6	0.635	0.263	Valid
7	0.538	0.263	Valid
8	0.400	0.263	Valid
9	0.796	0.263	Valid
10	0.603	0.263	Valid
11	0.728	0.263	Valid
12	0.743	0.263	Valid
13	0.482	0.263	Valid
14	0.710	0.263	Valid
15	0.766	0.263	Valid
16	0.696	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Kesimpulan Validitas, semua item memiliki:

- R hitung > 0.263
- Sig. < 0.05

Dari tabel terlihat korelasi terendah adalah Y_8=0.400 dan korelasi item tertinggi Y_9=0.796 artinya tidak ada item yang lemah < 0.30. Berdasarkan uji validitas tidak ada yang perlu dieliminasi. Secara kualitas instrumen, instrumen variabel Y (Kinerja Pegawai) sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 16 item pernyataan variabel Kinerja Pegawai, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel sebesar 0.263. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel

Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang dioleh dengan SPSS untuk variabel X_1 Disiplin Kerja

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.630	0.263	Valid
2	0.421	0.263	Valid
3	0.717	0.263	Valid
4	0.863	0.263	Valid
5	0.615	0.263	Valid
6	0.603	0.263	Valid
7	0.867	0.263	Valid
8	0.679	0.263	Valid
9	0.662	0.263	Valid
10	0.770	0.263	Valid
11	0.647	0.263	Valid
12	0.734	0.263	Valid
13	0.762	0.263	Valid
14	0.676	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Kesimpulan Validitas, semua item memiliki:

- R hitung > 0.263
- Sig. < 0.05

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 14 item pertanyaan variabel X_1 diperoleh nilai 0.421 sampai dengan 0.867. Seluruh nilai korelasi lebih besar dari r tabel sebesar 0.263 dan memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang diolah dengan SPSS untuk variabel X_2 Kompetensi.

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.771	0.263	Valid
2	0.636	0.263	Valid
3	0.596	0.263	Valid
4	0.753	0.263	Valid
5	0.449	0.263	Valid
6	0.873	0.263	Valid
7	0.767	0.263	Valid
8	0.854	0.263	Valid
9	0.702	0.263	Valid
10	0.673	0.263	Valid
11	0.668	0.263	Valid
12	0.520	0.263	Valid
13	0.779	0.263	Valid
14	0.794	0.263	Valid
15	0.718	0.263	Valid
16	0.710	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Kesimpulan Validitas, semua item memiliki:

- R hitung > 0.263
- Sig. < 0.05

Seluruh butir pernyataan variabel memiliki r hitung > r tabel (0.263) dan nilai signifikansi, 0.05 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang dioleh dengan SPSS untuk variabel X_3 Motivasi Kerja

Tabel 18 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.476	0.263	Valid
2	0.740	0.263	Valid
3	0.690	0.263	Valid
4	0.815	0.263	Valid
5	0.620	0.263	Valid
6	0.743	0.263	Valid

7	0.799	0.263	Valid
8	0.853	0.263	Valid
9	0.821	0.263	Valid
10	0.862	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Kesimpulan Validitas, semua item memiliki:

- R hitung > 0.263
- Sig. < 0.05

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X_3 memiliki nilai korelasi item total antara 0.476 sampai dengan 0.862. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0.263 pada taraf signifikansi 5% sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang dioleh dengan SPSS untuk variabel X_4 Pengembangan karier

Tabel 19 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pengembangan karier

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.615	0.263	Valid
2	0.824	0.263	Valid
3	0.813	0.263	Valid
4	0.723	0.263	Valid
5	0.826	0.263	Valid
6	0.885	0.263	Valid
7	0.677	0.263	Valid
8	0.723	0.263	Valid
9	0.444	0.263	Valid
10	0.766	0.263	Valid
11	0.848	0.263	Valid
12	0.623	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X_4 memiliki nilai korelasi item total berkisar antara 0.44 hingga 0.885. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0.263 pada taraf signifikansi 5% sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Dibawah ini tertera Tabel yang memuat nilai dari uji validitas yang dioleh dengan SPSS untuk variabel X_5 Lingkungan Kerja.

Tabel 20 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (Nilai r hitung)	R tabel	Keterangan
1	0.364	0.263	Valid
2	0.733	0.263	Valid
3	0.630	0.263	Valid
4	0.329	0.263	Valid
5	0.576	0.263	Valid
6	0.696	0.263	Valid
7	0.488	0.263	Valid
8	0.646	0.263	Valid
9	0.699	0.263	Valid
10	0.644	0.263	Valid
11	0.298	0.263	Valid
12	0.768	0.263	Valid
13	0.349	0.263	Valid
14	0.634	0.263	Valid
15	0.583	0.263	Valid
16	0.709	0.263	Valid
17	0.664	0.263	Valid
18	0.453	0.263	Valid

Sumber: data olahan peneliti, 2026

Kesimpulan Validitas, semua item memiliki:

- R hitung > 0.263
- Sig. < 0.05

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X_5 memiliki nilai korelasi item total berkisar antara 0.298 hingga 0.768. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0.263 pada taraf signifikansi 5% sehingga seluruh item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kehandalan atau konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Nilai reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.600.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diperoleh dengan SPSS tertera pada tabel berikut:

Tabel 21 Hasil Uji Reliabilitias Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.901	Reliabel
Disiplin Kerja (X_1)	0.902	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.923	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0.891	Reliabel
Pengembangan Karier (X_4)	0.913	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_5)	0.864	Reliabel

Sumber: data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari 0.600. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahawa instrumen yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel handal atau reliabel.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskirptif 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, Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5) sebagai variabel independen.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel berikut:

Tabel 22 Pernyataan Responden atas variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar prosedur operasional	4.60	Tinggi

2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan instansi	4.41	Tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	4.41	Tinggi
4	Saya dapat memenuhi target yang ditetapkan dalam SKP	4.37	Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal	4.48	Tinggi
6	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif	4.37	Tinggi
7	Saya menggunakan sarana dan anggaran kerja secara efisien	4.39	Tinggi
8	Saya menghindari pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan	4.32	Tinggi
9	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada pihak yang membutuhkan layanan	4.46	Tinggi
10	Saya bersikap ramah dan responsif dalam memberikan pelayanan.	4.48	Tinggi
11	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	4.55	Tinggi
12	Saya berupaya mencapai tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh.	4.19	Tinggi
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diarahkan atasan.	4.07	Tinggi
14	Saya memiliki ide atau gagasan untuk meningkatkan pekerjaan.	4.23	Tinggi
15	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	4.39	Tinggi
16	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	4.28	Tinggi
	Total	70.05	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4.07	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dalam penelitian manajemen, berdasarkan skala Likert biasanya pengkategorian digunakan istilah:

- 1.00 – 1.80 = Sangat Rendah
- 1.81 – 2.60 = Rendah
- 2.61 – 3.40 = Sedang
- 3.41 – 4.20 = Tinggi
- 4.21 – 5.00 = Sangat Tinggi

Tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam pada kategori sangat tinggi yaitu pada nilai 4.37. Pernyataan yang dipersepsikan oleh responden paling rendah adalah pernyataan tentang "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan atasan" dengan nilai 4.07. Hal ini menunjukan bahwa tingkat inisiatif kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Sebagian pegawai masih bergantung pada arahan atasan dalam melaksanakan tugas sehingga kemandirian dalam bekerja belum optimal.

Oleh karena itu, untuk peningkatan kinerja diharapkan instansi dapat melakukan peningkatan pemberdayaan pegawai melalui pelatihan, pendelegasian wewenang, pembinaan serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang mampu bekerja secara mandiri dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Disiplin Kerja (X_1) tertuang pada Tabel berikut:

Tabel 23 Pernyataan Responden atas variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4.07	Tinggi
2	Saya merasa pemberian kompensasi meningkatkan disiplin kerja saya.	4.07	Tinggi
3	Saya melihat pimpinan memberikan teladan disiplin dalam bekerja.	3.83	Tinggi
4	Saya melihat pimpinan mematuhi peraturan kerja yang berlaku.	4.00	Tinggi
5	Saya memahami aturan kerja yang berlaku di instansi.	4.26	Tinggi
6	Saya mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan instansi	4.19	Tinggi
7	Saya melihat pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan.	3.98	Tinggi
8	Saya menilai pimpinan bersikap tegas terhadap pelanggaran disiplin.	3.78	Tinggi
9	Saya menerima pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.	3.94	Tinggi
10	Saya merasa pengawasan pimpinan meningkatkan disiplin kerja saya.	4.10	Tinggi

11	Saya merasa pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.	3.98	Tinggi
12	Saya menerima motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.	4.03	Tinggi
13	Saya bekerja dalam lingkungan yang menerapkan budaya disiplin.	4.03	Tinggi
14	Saya menerapkan budaya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.	4.08	Tinggi
	Total	56.41	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4.03	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap Disiplin pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam pada kategori tinggi yaitu pada nilai 4.03. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "saya menilai pimpinan besikap tegas terhadap pelanggaran disiplin" dengan nilai 3.7857. Meskipun masih termasuk dalam kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu instansi perlu menerapkan penegakan aturan secara konsisten,memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, serta melakukan pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Kompetensi (X_2) tertuang pada Tabel berikut:

Tabel 24 Pernyataan Responden atas variabel Kompetensi (X_2)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik.	4.19	Tinggi
2	Saya mengetahui prosedur kerja sesuai bidang tugas saya.	4.12	Tinggi
3	Saya memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya	4.16	Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki.	4.25	Tinggi
5	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja.	4.23	Tinggi

6	Saya menyampaikan informasi pekerjaan secara jelas.	4.21	Tinggi
7	Saya aktif berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	4.25	Tinggi
8	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika menghadapi kesulitan pekerjaan	4.19	Tinggi
9	Saya mampu mengambil keputusan sesuai kebutuhan pekerjaan.	4.01	Tinggi
10	Saya mempertimbangkan berbagai risiko sebelum mengambil keputusan.	4.21	Tinggi
11	Saya berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.	4.25	Tinggi
12	Saya berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan saya.	4.12	Tinggi
13	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.	4.21	Tinggi
14	Saya mudah beradaptasi dengan sistem kerja yang baru.	4.19	Tinggi
15	Saya memberikan pelayanan dengan ramah.	4.3	Tinggi
16	Saya selalu menerapkan etika pelayanan dalam berinteraksi dengan masyarakat	4.41	Tinggi
	Total	67.44	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4.21	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap Kompetensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam pada kategori tinggi yaitu pada nilai 4.21. Nilai terendah terdapat pada pernyataan “saya mampu mengambil keputusan sesuai kebutuhan kerja: sebesar 4.01. Nilai tertinggi pada pernyataan” saya selalu menerapkan etika pelayanan dalam berinteraksi dengan masyarakat” sebesar 4.41.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, yang tercermin dari pemahaman terhadap tugas, kemampuan teknis, kemampuan komunikasi, kerja sama, pengambilan keputusan, orientasi pada hasil, kemampuan beradaptasi, serta etika pelayanan yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi telah menjadi salah satu modal penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Kompetensi (X_3) tertuang pada Tabel berikut:

Tabel 25 Pernyataan Responden atas variabel Motivasi Kerja (X_3)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya menerima penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	3.92	Tinggi
2	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan instansi mendukung kenyamanan bekerja.	4.14	Tinggi
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kantor.	4.21	Tinggi
4	Saya merasa instansi memberikan perlindungan yang baik terhadap pegawai dalam bekerja.	4.08	Tinggi
5	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	4.16	Tinggi
6	Saya merasa diterima sebagai bagian dari lingkungan kerja di instansi ini.	4.12	Tinggi
7	Saya merasa hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan.	4.10	Tinggi
8	Saya merasa prestasi kerja saya dihargai oleh organisasi.	4.01	Tinggi
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan.	4.08	Tinggi
10	Saya diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan kerja saya.	4.07	Tinggi
	Total	40.94	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4.09	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kantor" dengan skor sebesar 4,21. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang sangat baik terhadap keamanan lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya menerima penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari"

dengan skor sebesar 3,92. Meskipun masih berada dalam kategori Tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa aspek pemenuhan kebutuhan ekonomi merupakan dimensi motivasi yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya.

Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi salah satu perhatian organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan melalui rasa aman dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis, dukungan organisasi, penghargaan terhadap hasil kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Tingginya motivasi kerja tersebut diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

4. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier (X_4)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Pengembangan Karier (X_4) tertuang pada Tabel berikut:

Tabel 26 Pernyataan Responden atas variabel Pengembangan Karier (X_4)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya memahami jenjang karier yang dapat saya capai di instansi ini.	3.96	Tinggi
2	Saya mengetahui persyaratan untuk memperoleh kenaikan jabatan di instansi ini.	4.01	Tinggi
3	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan.	3.92	Tinggi
4	Saya menilai promosi jabatan di instansi dilakukan berdasarkan kinerja.	3.85	Tinggi
5	Saya memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	3.82	Tinggi
6	Saya merasa kegiatan diklat yang diberikan instansi mendukung pengembangan karier saya.	3.91	Tinggi
7	Saya memperoleh dukungan dari pimpinan dalam pengembangan karier saya.	3.94	Tinggi

8	Saya merasa instansi memberikan perhatian terhadap kemajuan karier pegawai.	3.85	Tinggi
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	4.14	Tinggi
10	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya.	4.03	Tinggi
11	Saya memperoleh kesempatan mutasi untuk menambah pengalaman kerja	4.03	Tinggi
12	Saya menilai mutasi dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai.	4.16	Tinggi
	Total	47.67	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	3.97	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap Pengembangan Karier pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam pada kategori tinggi yaitu pada nilai 3.97. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "saya memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan" sebesar 3.82. Nilai tertinggi pada pernyataan" saya menilai mutasi atau rotasi kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai" sebesar 4.16.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengembangan karier pegawai telah berjalan dengan baik. Hal tersebut tercermin dari adanya pemahaman pegawai terhadap jenjang karier, kesempatan promosi, dukungan pimpinan, kesesuaian penempatan kerja, serta pelaksanaan mutasi atau rotasi kerja yang dinilai mampu meningkatkan kemampuan pegawai. Namun demikian, instansi masih perlu meningkatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan karier yang berkelanjutan.

5. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_5)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Lingkungan Kerja (X_4) tertuang pada Tabel berikut:

Tabel 27 Pernyataan Responden atas variabel Lingkungan Kerja (X_5)

No	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	4.16	Tinggi
2	Saya dapat bekerja dengan lebih fokus karena pencahayaan ruang kerja memadai	4.07	Tinggi
3	Saya merasa ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik	4.12	Tinggi
4	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena kondisi udara di ruang kerja cukup baik	4.14	Tinggi
5	Saya merasa suasana ruang kerja cukup tenang untuk berkonsentrasi.	4.03	Tinggi
6	Saya dapat bekerja dengan baik karena tingkat kebisingan di lingkungan kerja rendah.	3.94	Tinggi
7	Saya merasa tata letak ruang kerja memudahkan saya dalam bekerja.	4.07	Tinggi
8	Saya memperoleh fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan.	4.01	Tinggi
9	Fasilitas kerja yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.	4.00	Tinggi
10	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan.	3.94	Tinggi
11	Saya memperoleh arahan kerja yang jelas dari atasan	4.08	Tinggi
12	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	4.07	Tinggi
13	Saya merasa rekan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.10	Tinggi
14	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja	3.96	Tinggi
15	Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas oleh atasan maupun rekan kerja	4.17	Tinggi
16	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim kerja.	3.96	Tinggi
17	Kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik di lingkungan kerja	3.98	Tinggi
18	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kantor.	4.12	Tinggi
	Total	73.00	
	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4.05	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas oleh atasan maupun rekan kerja" dengan skor sebesar 4,17. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja telah berjalan dengan baik sehingga informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima secara jelas oleh pegawai. Komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan koordinasi antarpegawai.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada dua pernyataan, yaitu "Saya dapat bekerja dengan baik karena tingkat kebisingan di lingkungan kerja rendah" dan "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan", yang masing-masing memperoleh skor sebesar 3,94. Meskipun masih berada pada kategori Tinggi, hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek pengendalian kebisingan dan peningkatan hubungan kerja dengan atasan masih perlu mendapat perhatian agar kualitas lingkungan kerja dapat semakin optimal.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori Tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan fasilitas kerja maupun aspek nonfisik seperti komunikasi, hubungan kerja, dukungan rekan kerja, serta kerja sama tim, telah mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

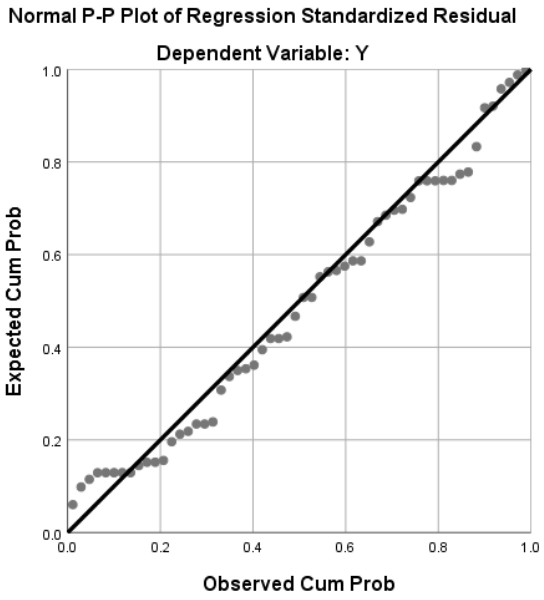
E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distrbusi data normal atau mendekati normal. Analisis data menggunakan bantuan *software statistic* SPSS**.**

a. Analisa Grafik

Hasil uji normalitas secara analisa grafik, penyebaran data pada normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar 2, berikut ini:



Gambar 2 Grafik Normalitas Data

Sumber: Olahan data primer, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual,* terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyimpangan tersebut tidak signifikan sehingga pola penyebaran residual masih mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2. Uji Kolmogorov – Smirnov

Untuk menguatkan hasil uji normalitas secara analisis grafik, dilakukan uji statistik normalitas data *Kolmogorov-smirnov*, dengan hasil uji pada Tabel berikut:

Tabel 28 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
N		56
Normal Parameters[a,b]	.0000000	.0000000
	3.16094101	3.1
Most Extreme Differences	.093	.067
	.093	.067
	-.070	-.053
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai *Unstandardized Residual*.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Residual berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi)

3. Uji Multikolinearitas

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).

Hasil uji Uji multikoliniaritas, tertuang pada Tabel, berikut:

Tabel 29 Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	V
1	(Constant)		
	X1 Disiplin Kerja	.335	2.986
	X2 Kompetensi	.543	1.843
	X3 Motivasi Kerja	.223	4.490
	X4 Pengembangan karier	.235	4.252
	X5 Lingkungan Kerja	.444	2.252
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai			

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

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

Kriteria yang digunakan adalah:

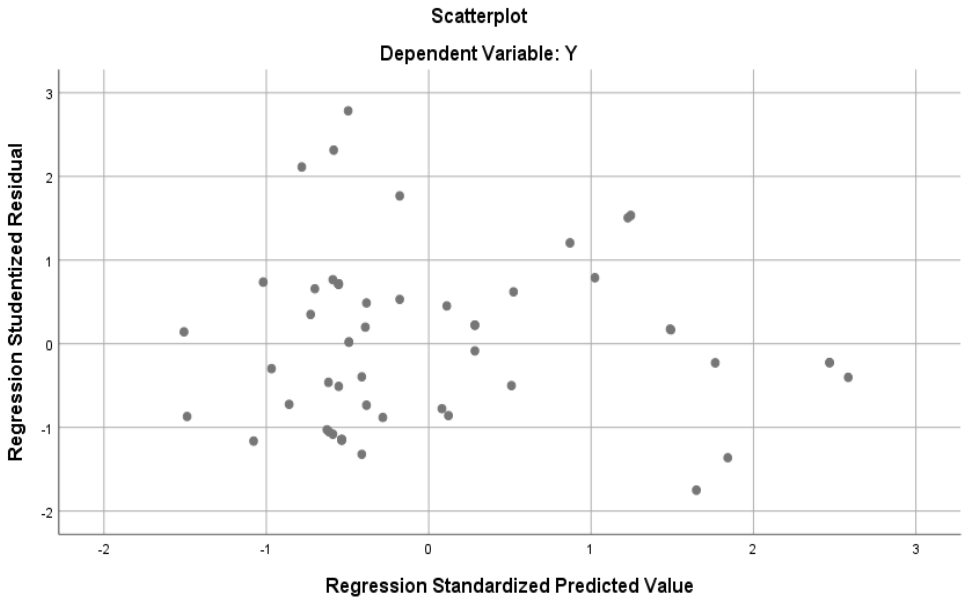
- Tolerance > 0,10 → tidak terjadi multikolinearitas.
- VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,335, Kompetensi sebesar 0,543, Motivasi Kerja sebesar 0,223, Pengembangan Karier sebesar 0,235, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,444. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berturut-turut sebesar 2,986, 1,843, 4,490, 4,252, dan 2,252, yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel independen layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali,2016).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*, pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunkaan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar maupun bergelombang. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homokedastisitas). Dengan demikian model regresi pada penelitian initidak mengalami gejala heterokedastisitas, artinya model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

F. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

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

Analisis regresi Linier berganda dapat dilihat dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 30 Persamaan Regresi Liniear Berganda

Coefficientents[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.627	7.188		1.896	.064
	X1 Disiplin Kerja	.087	.128	.098	.675	.503
	X2 Kompetensi	.659	.106	.705	6.201	.000
	X3 Motivasi Kerja	-.049	.289	-.030	-.169	.866
	X4 Pengembangan karier	.077	.186	.072	.416	.679
	X5 Lingkungan Kerja	.074	.143	.065	.519	.606
a. Dependent Variabel: Y						

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 29 Persamaan Regresi Linear Berganda, Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + \beta_4\chi_4 + \beta_5\chi_5 + \varepsilon$$

$$Y = 13.627+0.087\ X_1+0.659X_2-0.049X_3+ 0.077\ X_4+0.074X_5+e$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta α = 13.627, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 13.627. Nilai konstanta merupakan nilai dasar kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independen dalam model.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0.087, yang berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X_1) satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0.087 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.
3. Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0.659, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai

akan naik sebesar 0.659 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.

4. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar -0.049 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan justru diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0.049 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien variabel Pengembangan Karier sebesar 0.077 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karier sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.077 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
6. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.074 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.074 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

G. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Rumus menentukan t tabel adalah dengan rumus df= n - k -1, dimana:

n = 56

k = 5

df = 56-5-1=50, maka dalam t tabel a=0.05 uji dua arah, t tabel adalah 2.008

Cara membaca dari tingkat signifikansinya adalah:

1. Jika nilai Sig. < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Jika nilai Sig. > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut analisis dari masing-masing hipotesis.

1.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 29. nilai signifikansi disiplin kerja adalah 0.503. Nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.503 > 0.05), sehingga H0

diterima dan Ha ditolak. Nilai t hitung 0.675 lebih kecil dari t tabel, 0.675<2.008. Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini mengindikasikan bahwa variasi disiplin kerja belum mampu menjelaskan kinerja pegawai secara nyata pada objek penelitian. Dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2 Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 29. nilai signifikansi kompetensi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Nilai t hitung 6.201 lebih besar dari t tabel 2.008, 6.201>2.008. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 29 uji t menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0.866, lebih besar dari 0.05 (0.866>0.05), yang artinya tidak signifikan dan nilai t hitung sebesar -0.169 bernilai negatif, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak dan H3 ditolak dan menyimpulkan bahwa "Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan"

Koefisien regresi sebesar -0.049 menunjukkan arah hubungan negatif, namun tidak signifikan, hubungan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulan bahwa peningkatan motivasi kerja menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

1.4 Pengaruh Pengembangan Karier (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 29. nilai signifikansi pengembangan karier adalah 0.679. Nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.679 > 0.05), sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

Nilai t hitung 0.416 lebih kecil dari t tabel, 0.416<2.008. Variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_5) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 29. nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0.606. Nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.606 > 0.05), sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 0.519, lebih besar dari 0.05 (0.606>0.05) sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.6 Kesimpulan Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, hanya kompetensi (X_2) yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.000<0.05. Sementara disiplin kerja (X_1), pengembangan karier (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Sementara Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh negatif. Dengan demikian, dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hanya Hipotesis 2 (H2) yang diterima, sedangkan Hipotesis1, Hipotesis 3, Hipotesis 4, dan Hipotesis 5 ditolak.

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

F_{tabel} didapat dari:

- a=0.05 (5%)
- df1 = k = 5 dengan a = 0.05
- df2 = n – k – 1 =56-5-1=50, maka, nilai F_{tabel} = 2.40

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika F hitung > F tabel (2.40) atau Sig.< 0.05, mkaa Ho ditolak dan Ha diterima Artinya seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung ≤ F tabel atau Sig. ≥ 0.05, maka Ho diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F dapat terlihat dari tabel uji anova berikut ini:

Tabel 31 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.304	5	203.861	18.548	.000[b]
	Residual	549.535	50	10.991		
	Total	1568.839	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3						

Sumber:Olahan data primer, 2026

Berdasarkan Tabel 30 diperoleh hasil signifikansi F_{hitung} sebesar 18.548 > F_{tabel} 2.40, dan signifikansi sebesar 0.000 (<0.05), yang berarti variabel disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia.

3. Uji R2

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2),

Motivasi Kerja (X_3), Pengembangan Karier (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5) dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) pada sebuah model regresi. Hal tersebut dapat terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 32 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.806[a]	.650	.615	3.31522	1.613
a. Predictors: (Constant), X_5, X_1, X_2, X_4, X_3					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 33 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.615 atau 61.5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.5% variasi perubahan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 38.5% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, beban kerja, sistem penghargaan, maupun komunikasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel-variabel tersebut agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung 0.675 lebih kecil dari t tabel, 0.675<2.008 dan nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.503 > 0.05).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Luthfiah (2026) dimana hasil menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung=1.065<t tabel=2.052 dengan Sig.0.296. Koefisien regresi yang bernilai positif, 0.087 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi disiplin kerja antar pegawai relatif kecil sehingga tidak mampu menjelaskan perbedaan kinerja pegawai secara signifikan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori disiplin kerja oleh Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi tanpa dukungan disiplin sangat sulit bagi organiasi untuk mewujudkan tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib dan peraturan organisasi belum menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja pegawai. Hal ini diduga karena sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang relatif seragam sehingga variasi disiplin antar pegawai menjadi kecil. Dalam kondisi demikian, disiplin tidak lagi menjadi faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja.

Namun demikian, kondisi empiris organisasi menunjukkan bahwa disiplin tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Data kehadiran menunjukkan rata-rata persentase kehadiran menurun dari 79,96% pada tahun 2023 menjadi 77,69% pada tahun 2024 dan relatif tetap pada 77,61% pada tahun 2025. Persentase kehadiran apel juga menunjukkan pola yang relatif rendah, yaitu 80,46% pada tahun 2023, 77,47% pada tahun 2024, dan 77,43% pada tahun 2025.

Selain hal tersebut, karakteristik pada Sekretariat DPRD Kota Batam lebih menekankan kemampuan menyusun dokumen persidangan, administrasi rapat, pelayanan kepada alat kelengkapan DPRD, serta koordinasi lintas bagian yang membutuhkan kompetensi teknis dibandingkan hanya kepatuhan terhadap aturan kerja. Oleh karena itu, meskipun disiplin penting sebagai dasar pelaksanaan tugas, peningkatan kinerja pegawai dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh kompetensi dibandingkan disiplin kerja.

2. Pengaruh Kompetensi

Nilai signifikansi kompetensi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), dan Nilai t hitung 6.201 lebih besar dari t tabel 2.008, 6.201>2.008. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi yang bernilai positif, 0.659 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan akan menyelesaikan pekerjaan secara efektif,efisien dan seusai target organisasi.

Variabel kompetensi juga memiliki nilai *Standardized Beta* sebesar 0,705, yang merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil statistik deskriptif memperlihatkan bahwa kompetensi berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,215.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Spencer dan Spencer yang menempatkan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut memperoleh dukungan empiris karena perbedaan kompetensi pegawai dapat menjelaskan perbedaan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 51 dan Undang-undang nomor 20 tahun 2023 menyatakan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (ASN) berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil.

Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan karena pekerjaan pada Sekretaiart DPRD Kota Batam tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membutuhkan pemahaman terhadap regulasi, kemampuan menyusun risalah rapat, penyusunan produk administrasi persidangan, komunikasi organisasi, serta penguasaan aplikasi pemerintahan. Pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang lebih baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Siti Julaicha dan Miftahul Munir (2025), dengan judul penelitian Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dimana hasil penelitian bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Septi Indah Prasetyaningrum (2026) dimana hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja

Hasil analisis uji t menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0.866, lebih besar dari 0.05 (0.866>0.05), yang artinya tidak signifikan dan nilai t hitung sebesar -0.169 bernilai negatif, dan dapat disimpulkan bahwa "Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan". Koefisien regresi sebesar -0.049 menunjukkan arah hubungan negatif, menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah namun tidak signifikan.

Tidak signifikansinya motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun tingkat motivasi yang dirasakan berbeda-beda. Hal ini diduga karena sistem birokrasi pemerintahan telah menetapkan pembagian tugas, indikator kinerja, serta standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai tetap berkewajiban menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi tanpa bergantung pada kondisi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Batam, sebagian besar responden merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah memiliki kepastian status pekerjaan, sistem penghasilan yang tetap, jaminan kesehatan, jaminan pensiun (bagi ASN), serta perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman sebagaimana dijelaskan oleh Maslow telah relatif terpenuhi. Oleh karena itu, motivasi yang berasal dari

pemenuhan kebutuhan dasar tidak lagi menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja pegawai.

Demikian halnya juga dengan teori motivasi kerja Hasibuan (2017), bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama dan efektif untuk mencapai kepuasan, agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Namun, hasil penelitian ini belum mendukung teori tersebut**.** Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Perbedaan ini diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi pemerintahan yang memiliki sistem kerja berbasis tugas pokok dan fungsi (tupoksi), Standar Operasional Prosedur (SOP), serta Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam kondisi tersebut, pegawai tetap berkewajiban menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, terlepas dari tinggi atau rendahnya motivasi yang dirasakan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, sehingga kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai lebih menentukan keberhasilan penyelesaian pekerjaan dibandingkan motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya Hesti (2025), yang mana hasil penelitiannya adalah Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rizki & Tahwin, 2026) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi -0.187 dan t hitung -1.35.

Perbedaan hasil penelitian dengan teori juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, motivasi kerja berada pada kategori tinggi, sehingga variasi jawaban antar responden relatif kecil. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi kerja tidak menjadi faktor pembeda yang mampu menjelaskan perbedaan tingkat kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang baik, peningkatan kinerja lebih

dipengaruhi oleh kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaannya.

Di sisi lain, adanya regulasi mengenai penilaian kinerja ASN melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menyebabkan pegawai tetap terdorong mencapai target kinerja meskipun persepsi motivasi berbeda.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, tetapi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Pada organisasi sektor publik seperti Sekretariat DPRD Kota Batam, ketika kebutuhan dasar pegawai telah relatif terpenuhi dan sistem kerja telah diatur secara formal, motivasi kerja tidak lagi menjadi faktor utama yang membedakan kinerja antarpegawai. Dalam kondisi tersebut, faktor kompetensi menjadi lebih dominan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

4. Pengaruh Pengembangan Karier

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi pengembangan karier adalah 0.679. Nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.679 > 0.05), dan nilai t hitung 0.416 lebih kecil dari t tabel, 0.416<2.008. Variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini diduga karena sistem pengembangan karier Aparatur Sipil Negara tidak hanya ditentukan oleh prestasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh ketersediaan formasi jabatan, ketentuan peraturan perundang-undangan, masa kerja, persyaratan administrasi, serta kebijakan pemerintah daerah. Akibatnya, pegawai tetap melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya meskipun kesempatan pengembangan karier belum banyak tersedia.

Kondisi tersebut didukung oleh data promosi jabatan Sekretariat DPRD Kota Batam selama 2023–2025 yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memperoleh promosi relatif terbatas, yaitu 2 pegawai pada tahun 2023, 2 pegawai pada tahun 2024, dan 1 pegawai pada tahun 2025.

Dengan demikian, pengembangan karier lebih merupakan mekanisme pengelolaan kepegawaian jangka menengah dan panjang, sedangkan kinerja

pegawai sehari-hari lebih berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Elly, Vidiyastutik, dan Johari (2025) yang juga menemukan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini tidak sejalan dengan filosofi pengembangan karier yang jelas dan transparan dan objektif diharapkan dapat menjadi landasan pengembangan karier yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan jenjang jabatan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Aturan utama pengembangan karier ASN diatur dalam Permen PAN-RB Nomor 22 tahun 2021 tentang pola karier Pegawai Negeri Sipil. Definisi pengembangan karier bagi ASN dalam pemerintahan adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdiannya di instansi Pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sigifikansi lingkungan kerja adalah 0.606. Nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (0.606 > 0.05), nilai t hitung sebesar 0.519, lebih besar dari 0.05 (0.606>0.05) Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Vansuri (2024) yang mengatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa

perubahan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja belum mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Batam telah baik. Lingkungan kerja tersebut meliputi ketersediaan sarana dan prasarana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana kerja yang kondusif. Karena sebagian besar responden memberikan penilaian yang relatif tinggi, variasi persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi kecil sehingga lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor pembeda yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan diduga karena fasilitas kerja di Sekretariat DPRD secara umum telah tersedia dengan kondisi yang relatif baik dan dapat dimanfaatkan oleh seluruh pegawai. Variasi persepsi responden terhadap lingkungan kerja menjadi rendah sehingga lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta hubungan kerja yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, teori tersebut menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai.

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diduga karena kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.

Hasil penelitian ini belum mendukung teori tersebut, perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi Sekretariat DPRD Kota Batam yang telah memiliki lingkungan kerja yang relatif baik dan seragam bagi seluruh

pegawai. Fasilitas seperti komputer, laptop, printer, ruang kerja, serta hubungan kerja antar pegawai telah tersedia dan dapat dimanfaatkan secara merata. Dalam kondisi seperti ini, lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja pegawai karena hampir seluruh pegawai bekerja dalam kondisi yang sama.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahatani (2025) dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang memadai, peningkatan fasilitas kerja belum tentu meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti peningkatan kompetensi pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang memadai, peningkatan fasilitas kerja belum tentu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Batam, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya lebih diprioritaskan pada pengembangan kompetensi tanpa mengabaikan upaya mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik.

6. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,548 dengan tingkat signifikansi 0,000**.** Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saepudin (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karier, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang sejalan yaitu yang dilakukan oleh

Dewi (2023) Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,615. Hal ini berarti bahwa 61,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan faktor-faktor lainnya.

Meskipun secara simultan model penelitian terbukti signifikan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas di Sekretariat DPRD Kota Batam.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.
4. Pengembangan karier berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karier diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan

   Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang ada belum memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang relatif baik dan merata belum menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja antar pegawai.
6. Secara simultan, disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh posisitif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Model penelitian mampu menjelaskan 61,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan strategi yang lebih efektif dibandingkan hanya meningkatkan disiplin, motivasi, atau lingkungan kerja.

B. Saran

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

1. Sekretariat DPRD Kota Batam disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan teknis, workshop, sertifikasi profesi, dan program pengembangan kompetensi lainnya karena kompetensi terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

   Pelatihan difokuskan pada kegiatan yang meningkatkan keterampilan pegawai dalam hal seperti:

   - Pelatihan penyusunan produk hukum daerah,
   - Pelatihan penyusunan risalah rapat,
   - Pelatihan pengelolaan administrasi persidangan,
   - Pelatihan pelayanan alat kelengkapan DPRD, dan

- Pelatihan penggunaan aplikasi pemerintahan berbasis elektronik.

2. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, instansi tetap perlu mempertahankan budaya disiplin melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, serta penegakan aturan secara konsisten agar kualitas pelayanan publik tetap terjaga.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Kota Batam disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi dan beban kerja pegawai. Peningkatan dorongan kerja perlu diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional dan kapasitas kerja yang memadai, sehingga pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi tidak secara tidak proporsional menerima tambahan beban pekerjaan yang dapat mengurangi efektivitas penyelesaian tugas. Dengan demikian, dorongan kerja pegawai dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian kinerja tanpa menimbulkan beban kerja yang berlebihan
4. Program pengembangan karier perlu ditingkatkan melalui penyusunan jalur karier yang lebih jelas, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta promosi jabatan yang transparan sesuai kompetensi dan prestasi pegawai.
5. Lingkungan kerja yang telah baik perlu dipertahankan dengan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta membangun suasana kerja yang kondusif sehingga tetap mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi kerja yang spesifik.

Penelitian memiliki manfaat baik teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak seluruh variabel yang secara teoritis dipandang mampu meningkatkan kinerja pegawai selalu memberikan pengaruh yang signifikan dalam setiap konteks organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa seluruh faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja perlu dipahami secara kontekstual. Dengan kata lain, pengaruh suatu variabel terhadap kinerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi, sistem kerja, budaya organisasi, serta karakteristik responden yang diteliti.

Penelitian ini juga memperkuat teori kompetensi yang dikemukakan oleh *Spencer* dan *Spencer* bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan determinan penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Batam, kompetensi menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan faktor perilaku maupun faktor lingkungan kerja.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pada organisasi sektor publik yang telah memiliki sistem kerja berbasis Standar Operasional Prosedur (SOP), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan pembagian tugas yang jelas, variabel seperti disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor pembeda dalam menentukan kinerja pegawai.

Temuan ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik dengan menunjukkan bahwa efektivitas suatu teori sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi tempat teori tersebut diterapkan.

Penelitian dapat dimanfaatkan oleh Sekretariat DPRD Kota Batam, misalnya dalam penyusunan kebijakan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan SDM.

2. Manfaat praktis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan strategi yang lebih efektif dibandingkan hanya meningkatkan disiplin, motivasi, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cahyono, E., O. D., & W. G. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Mediasi. *Riset Mahasiswa Manajemen, 10(1).*

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Darmawan, R. B. (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*, tesis/disertasi di IAIN Salatiga.

Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2023). *Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal ilmiah Keagamaan*, *Volume 17 No.4*

Elly, M.I., Vidiyastutik, E.D. & Johari, A. (2025) "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan KARIER terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo", *Cendekia*, 2(4), pp. 559–568. doi: 10.62335/cendekia.v2i4.1127

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartini, H., & Maradita, F. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia): *Analysis of the Influence of Competency, Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (Research Literature Review Human Resource Management*). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *8*(2), 20-24.

Dyah Kusumo Sugih Hesti, Sudarwati, & Ida Aryati DPW. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama, Loyalitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *9*(2). https://doi.org/10.29040/jie.v9i2.17165

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Sekretariat Negara.

Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Sekretariat Negara.

Julaicha, S., & Munir, M. (2025). Kompetensi, Pengembangan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, *25*(1), 141-152.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil*.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2017). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.

Krisnawan, (2022). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Manajemen/Jurnal Riset Manajemen,* 1-15.

Luthfiah, N., Irawan, R., & Rifandi, Y. A. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat. *Journal of Education Research*, 7(3).

Mahatani, C., Mansur, Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Advances in Research*, *3*(3), 820–830. doi.org

Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Brothers.

Medina, P., Haryati, R., & Delvianti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Wahyudi Sejahtera Cabang Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(2), 263-277.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurazia, N., Ridwan, S., & Anggraeni, A. F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, *2*(3), 100-110.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah (PP) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340.

Prasetyaningrum, S. I., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. *Journal of Economic, Business and Accounting*

Purnomo, R. A. (2019). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.

Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan KARIER Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen. (Online), Vol. 7, No. 2,

Ramadhani, A. R. (2023). Studi Kasus Dampak Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, *3*(2), 208-218.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Roni, M., & Rifqi, M. A. N. (2024). Pengaruh kompetensi, etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD

Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, *4*(5), 1230–1237.

Rivai, V. Z. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.

Rizki, M. N. N., & Tahwin, M. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati*. COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 6, Tahun 2024

Saepudin, A. (2023). Pengaruh pengembangan KARIER, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Srikandi Multi Rental Bogor. *Eleste (Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, 2(2).

Sasongko, & Abidin. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 194–207.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiningrum, H., Albert, Moeljono, & Saefullah, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Harindra Jaya Transport Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis (Ekmabis)*, 3(4), 156–165. https://doi.org/10.60023/tjwspt52

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sidanti, H. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA*, *9*(1), 1-10.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

Steers, R. M., Nardon, L., & Sanchez-Runde, C. J. (2015). *Management across cultures: Developing global competencies* (edisi ke-2 atau edisi buku terkait). Cambridge University Press.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syafriadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Percetakan CV. Waty Grafika.

Tampubolon, S. R., Insan, M. Y., & Auza, A. (2026). The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Productivity At DPRD Sumatra Utara. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, *7*(1), 44-58.

Timotius, K. H. (2015). Metodologi penelitian: Pendekatan teori dan praktik. Andi.

Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, *7*(2), 127-141.

Uleng, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).* Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 420–429.

Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi* . Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.

Vansuri, R., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 179-199

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (Keempat). Rajawali Pers.

Zahra, P. A., & Maulida, H. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 438-446.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam
(Responden penelitian)

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **"Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam".** Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian, dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Metia Simanjuntak

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : ☐ 17-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun
   ☐ 41-50 Tahun ☐ >50Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ SLTA
   ☐ Diploma/S1 ☐ S2
   ☐ S3
5. Masa Kerja : ☐ < 10 tahun
   ☐ 10-20 tahun
   ☐ 20-30 tahun
   ☐ > 30 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Terimakasih sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, Bersama ini saya memohon kesediaan bapak, ibu, saudaraiI untuk mengisi kuesioner ini.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini, Menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh dan sejujur-sejujurnya. Perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
3. Berilah tanda centang pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai pilihan jawaban Bapak/Ibu
4. Pilihlah jawaban yaitu:
   SS : Sangat setuju
   S : Setuju
   KS : Kurang Setuju
   TS : Tidak setuju
   STS : Sangat tidak setuju

1. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Kualitas Kerja						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar prosedur operasional					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan instansi					
2.Kuantitas Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan					
2	Saya dapat memenuhi target yang ditetapkan dalam SKP					
3.Waktu						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal					
2	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif					
4.Biaya						
1	Saya menggunakan anggaran kerja secara efisien					
2	Saya menghindari pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan					
5.Orientasi Pelayanan						
1	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada pihak yang membutuhkan layanan					
2	Saya bersikap ramah dalam memberikan pelayanan.					

6.Komitmen						
1	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya berupaya mencapai tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh.					
7.Inisiatif kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diarahkan atasan.					
2	Saya memiliki ide untuk meningkatkan pekerjaan.					
8.Kerja sama						
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. DISIPLIN KERJA (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Pemberian kompensasi						
1	Saya menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya merasa pemberian kompensasi meningkatkan disiplin kerja saya.					
2. Teladan pimpinan						
1	Saya melihat pimpinan memberikan teladan disiplin dalam bekerja.					

2	Saya melihat pimpinan mematuhi peraturan kerja yang berlaku.					
3. Aturan tertulis yang jelas						
1	Saya memahami aturan kerja yang berlaku di instansi.					
2	Saya mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan instansi					
4.Keberanian pimpinan menegakkan disiplin						
1	Saya melihat pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan.					
2	Saya menilai pimpinan bersikap tegas terhadap pelanggaran disiplin.					
5. Pengawasan pimpinan						
1	Saya menerima pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya merasa pengawasan pimpinan meningkatkan disiplin kerja saya.					
6. Perhatian kepada karyawan						
1	Saya merasa pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.					
2	Saya menerima motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.Budaya mendukung disiplin,						
1	Saya bekerja dalam lingkungan yang menerapkan budaya disiplin.					

2	Saya menerapkan budaya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					

3. KOMPETENSI (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.Penguasaan pekerjaan						
1	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik.					
2	Saya mengetahui prosedur kerja sesuai bidang tugas saya.					
2.Kemampuan teknis sesuai bidang tugas						
1	Saya memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki.					
3.**Kemampuan komunikasi**						
1	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja.					
2	Saya menyampaikan informasi pekerjaan secara jelas dan mudah dipahami.					
4.Kerjasama Tim						
1	Saya aktif berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika menghadapi kesulitan pekerjaan					
5.Pengambilan Keputusan						
1	Saya mampu mengambil keputusan sesuai kebutuhan pekerjaan.					

2	Saya mempertimbangkan berbagai risiko sebelum mengambil keputusan.					
6.Orientasi hasil						
1	Saya berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.					
2	Saya berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan saya.					
7.Kemampuan beradaptasi						
1	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.					
2	Saya mudah beradaptasi dengan sistem kerja yang baru.					
8.Etika pelayanan.						
1	Saya memberikan pelayanan dengan					
2	Saya selalu menerapkan etika pelayanan dalam berinteraksi dengan masyarakat					

4.MOTIVASI KERJA (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.Kebutuhan Fisiologis						
1	Penghasilan yang dapat membantu dalam mencukupi kebutuhan keluarga					
2	Penghasilan yang dapat disisihkan untuk tabungan					
2.Kebutuhan Rasa Aman						
1	Bekerja di lindungi dengan tunjangan kesehatan					

2	Bekerja di lindungi dengan tunjangan pensiun					
3.Kebutuhan Sosial						
1	Dapat berkomunikasi dengan seluruh orang di satuan kerja					
2	Berpartisipasi dalam perkumpulan yang diadakan oleh satuan kerja					
4.Kebutuhan Penghargaan						
1	Instansi menghargai capaian prestasi					
2	Instansi memberikan tanda jasa pengabdian					
5.Kebutuhan Aktualisasi Diri						
1	Keleluasaan untuk berkreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Keleluasaan untuk dapat mengembangkan diri					

5. PENGEMBANGAN KARIER (X_4)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Kejelasan jenjang karier.						
1	Saya memahami jenjang karier yang dapat saya capai di instansi ini.					
2	Saya mengetahui persyaratan untuk memperoleh kenaikan jabatan di instansi ini.					
2. Kesempatan promosi.						
1	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan.					

2	Saya menilai promosi jabatan di instansi dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja.					
3. Pengembangan kompetensi/diklat						
1	Saya memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja					
2	Saya merasa kegiatan diklat yang diberikan instansi mendukung pengembangan karier saya.					
4. Dukungan organisasi.						
1	Saya memperoleh dukungan dari pimpinan dalam pengembangan karier saya.					
2	Saya merasa instansi memberikan perhatian terhadap kemajuan karier pegawai.					
5. Kesesuaian Kompetensi dengan jabatan						
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.					
2	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya.					
6. Kesempatan mutasi/rotasi untuk pengembangan pengalaman kerja						
1	Saya memperoleh kesempatan mutasi atau rotasi kerja untuk menambah pengalaman kerja					
2	Saya menilai mutasi dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai.					

6. LINGKUNGAN KERJA (X_5)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Pencahayaan ruang kerja						
1	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2	Saya dapat bekerja dengan lebih fokus karena pencahayaan ruang kerja memadai					
2. Sirkulasi udara ruang kerja						
1	Saya merasa ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik					
2	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena kondisi udara di ruang kerja cukup baik					
3. Kebisingan						
1	Saya merasa suasana ruang kerja cukup tenang untuk berkonsentrasi.					
2	Saya dapat bekerja dengan baik karena tingkat kebisingan di lingkungan kerja rendah.					
4. Tata ruang kerja						
1	Saya merasa tata letak ruang kerja memudahkan saya dalam bekerja.					
5. Fasilitas Kerja						
1	Saya memperoleh fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan.					
2	Fasilitas kerja yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.					

6. Hubungan dengan atasan						
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan.					
2	Saya memperoleh arahan kerja yang jelas dari atasan					
7. Hubungan dengan rekan kerja						
1	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
2	Saya merasa rekan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8. Hubungan komunikasi kerja						
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja					
2	Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas oleh atasan maupun rekan kerja					
9. Hubungan kerja sama tim						
1	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim kerja.					
2	Kerja sama antarpegawai berjalan dengan baik di lingkungan kerja					
10.Keamanan dan keselamatan kerja						
1	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kantor.					

Lampiran 2. Tabulasi Instrumen Kuisioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	KINERJA																Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	77
3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
8	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	74
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	71
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
12	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
14	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	69
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	69
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	71
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	68
20	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	72
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	73
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	70
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
34	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	68
35	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	70
36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	74
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
39	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
41	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	71
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	77
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	72
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	72
47	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	75
48	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	66
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	72
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	77
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
53	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	70
54	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	67
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	64

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER
DISIPLIN KERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	Disiplin Kerja (X1)														Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	56
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	58
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	53
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	58
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	4	5	1	3	4	4	4	1	1	4	5	5	5	5	51
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
20	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	51
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	49
22	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58
24	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	49
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	46
27	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	65
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	49
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	61
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55

36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	62
37	4	5	1	3	4	5	4	1	1	4	5	5	5	5	52
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
47	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	61
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
52	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	53
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER
KOMPETENSI
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	Kompetensi (X2)																Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	74
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	1	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	64
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	73
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
21	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	77
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
31	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
34	5	4	4	4	5	4	3	3	2	1	4	4	5	4	5	5	62
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	76
37	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	73
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	69
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	76
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	68
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	69
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	69
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
51	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	75
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER
MOTIVASI KERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	MOTIVASI KERJA (X3)										Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	46
6	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
9	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
18	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	43
19	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
23	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	41
24	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
26	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
27	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
28	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
32	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
33	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	39

35	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
37	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
39	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
47	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
52	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	41
53	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER
PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	PENGEMBANGAN KARIER (X4)												Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	43
8	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	42
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
14	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
18	1	5	4	3	5	4	5	2	5	4	4	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	42
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
22	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
24	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	37
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
26	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
34	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
37	1	4	4	2	5	4	5	2	5	4	4	5	45
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

TABULASI DATA INSTRUMEN KUISIONER
LINGKUNGAN KERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

No	LINGKUNGAN KERJA (X5)																		Total
	Nomor Butir dan Skala Pernyataan																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	74
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	79
9	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	5	2	5	5	4	2	4	4	2	1	5	4	5	1	4	2	2	4	61
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	79
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
23	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
24	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	62
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
34	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	68

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
37	5	2	5	5	4	2	5	4	2	1	5	4	5	1	4	2	2	4	62
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	86
43	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	82
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
50	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	82
51	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
55	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	82
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72

Lampiran 3. *Output* SPSS Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

1. KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL	
Y1	Pearso	1	.672**	.597**	.397**	.233	.158	.273*	-.052	.529**	.452**	.675**	.330*	.085	.325*	.572**	.428**	.623**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.084	.244	.042	.705	.000	.000	.000	.013	.534	.015	.000	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearso	.672**	1	.484**	.478**	.122	.306*	.220	.144	.315*	.198	.458**	.340*	.073	.444**	.295*	.275*	.547**	
	Sig. (2-	.000		.000	.000	.369	.022	.103	.290	.018	.144	.000	.010	.594	.001	.028	.040	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearso	.597**	.484**	1	.703**	.507**	.375**	.369**	.089	.533**	.470**	.531**	.491**	.233	.523**	.592**	.436**	.753**	
	Sig. (2-	.000	.000		.000	.000	.004	.005	.516	.000	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearso	.397**	.478**	.703**	1	.382**	.506**	.283*	.238	.536**	.337*	.399**	.530**	.354**	.568**	.434**	.653**	.745**	
	Sig. (2-	.002	.000	.000		.004	.000	.034	.077	.000	.011	.002	.000	.007	.000	.001	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearso	.233	.122	.507**	.382**	1	.599**	.477**	.303*	.535**	.235	.384**	.309*	.329*	.322*	.348**	.229	.622**	
	Sig. (2-	.084	.369	.000	.004		.000	.000	.023	.000	.081	.004	.020	.013	.015	.009	.089	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearso	.158	.306*	.375**	.506**	.599**	1	.545**	.431**	.362**	.249	.233	.565**	.177	.455**	.264*	.304*	.635**	
	Sig. (2-	.244	.022	.004	.000	.000		.000	.001	.006	.064	.084	.000	.191	.000	.049	.023	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7	Pearso	.273*	.220	.369**	.283*	.477**	.545**	1	.496**	.278*	.164	.281*	.281*	.077	.308*	.326*	.139	.538**	
	Sig. (2-	.042	.103	.005	.034	.000	.000		.000	.038	.228	.036	.036	.572	.021	.014	.308	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearso	-.052	.144	.089	.238	.303*	.431**	.496**	1	.253	-.034	.330*	.196	-.052	.283*	.052	.292*	.400**	
	Sig. (2-	.705	.290	.516	.077	.023	.001	.000		.060	.801	.013	.147	.706	.035	.705	.029	.002	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y9	Pearso	.529**	.315*	.533**	.536**	.535**	.362**	.278*	.253	1	.567**	.692**	.515**	.325*	.539**	.644**	.679**	.796**	
	Sig. (2-	.000	.018	.000	.000	.000	.006	.038	.060		.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y10	Pearso	.452**	.198	.470**	.337*	.235	.249	.164	-.034	.567**	1	.609**	.537**	.349**	.270*	.574**	.317*	.603**	
	Sig. (2-	.000	.144	.000	.011	.081	.064	.228	.801	.000		.000	.000	.008	.044	.000	.017	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y11	Pearso	.675**	.458**	.531**	.399**	.384**	.233	.281*	.330*	.692**	.609**	1	.368**	.148	.373**	.649**	.488**	.728**	
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.002	.004	.084	.036	.013	.000	.000		.005	.277	.005	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y12	Pearso	.330*	.340*	.491**	.530**	.309*	.565**	.281*	.196	.515**	.537**	.368**	1	.452**	.600**	.663**	.566**	.743**	
	Sig. (2-	.013	.010	.000	.000	.020	.000	.036	.147	.000	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y13	Pearso	.085	.073	.233	.354**	.329*	.177	.077	-.052	.325*	.349**	.148	.452**	1	.346**	.563**	.342**	.482**	
	Sig. (2-	.534	.594	.083	.007	.013	.191	.572	.706	.015	.008	.277	.000		.009	.000	.010	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y14	Pearso	.325*	.444**	.523**	.568**	.322*	.455**	.308*	.283*	.539**	.270*	.373**	.600**	.346**	1	.466**	.623**	.710**	
	Sig. (2-	.015	.001	.000	.000	.015	.000	.021	.035	.000	.044	.005	.000	.009		.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y15	Pearso	.572**	.295*	.592**	.434**	.348**	.264*	.326*	.052	.644**	.574**	.649**	.663**	.563**	.466**	1	.543**	.766**	
	Sig. (2-	.000	.028	.000	.001	.009	.049	.014	.705	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y16	Pearso	.428**	.275*	.436**	.653**	.229	.304*	.139	.292*	.679**	.317*	.488**	.566**	.342**	.623**	.543**	1	.696**	
	Sig. (2-	.001	.040	.001	.000	.089	.023	.308	.029	.000	.017	.000	.000	.010	.000	.000		.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOT	Pearso	.623**	.547**	.753**	.745**	.622**	.635**	.538**	.400**	.796**	.603**	.728**	.743**	.482**	.710**	.766**	.696**	1	
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

2. DISIPLIN KERJA

Correlations

		X.1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	TOTAL	VAR00003
X1.1	Pearson Correlation	1	.722**	.343**	.441**	.345**	.400**	.555**	.347**	0,230	.359**	0,238	.408**	.354*	.572**	.630**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,010	0,001	0,009	0,002	0,000	0,009	0,089	0,007	0,078	0,002	0,008	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.722**	1	-0,014	0,225	0,121	.288*	.277*	-0,040	-0,031	0,263	0,254	.406**	.362**	.569**	.421**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,917	0,095	0,376	0,031	0,039	0,770	0,821	0,050	0,059	0,002	0,006	0,000	0,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.343**	-0,014	1	.801**	.416**	0,258	.598**	.832**	.855**	.498**	0,193	.336*	.303*	0,131	.717**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,917		0,000	0,001	0,055	0,000	0,000	0,000	0,000	0,154	0,011	0,023	0,337	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.441**	0,225	.801**	1	.555**	.456**	.667**	.660**	.742**	.638**	.418**	.548**	.562**	.524**	.863**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,095	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.345**	0,121	.416**	.555**	1	.763**	.489**	.397**	.378**	.311*	.375**	.277*	.367**	.412**	.615**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,376	0,001	0,000		0,000	0,000	0,002	0,004	0,020	0,004	0,039	0,005	0,002	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.400**	.288*	0,258	.456**	.763**	1	.530**	0,253	0,190	.374**	.462**	.367**	.410**	.479**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,031	0,055	0,000	0,000		0,000	0,060	0,160	0,005	0,000	0,005	0,002	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.555**	.277*	.598**	.667**	.489**	.530**	1	.595**	.464**	.626**	.585**	.711**	.696**	.578**	.867**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,039	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.347**	-0,040	.832**	.660**	.397**	0,253	.595**	1	.796**	.447**	0,167	.268*	.268*	0,166	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,770	0,000	0,000	0,002	0,060	0,000		0,000	0,001	0,219	0,046	0,046	0,222	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	0,230	-0,031	.855**	.742**	.378**	0,190	.464**	.796**	1	.504**	0,193	0,227	0,254	0,195	.662**
	Sig. (2-tailed)	0,089	0,821	0,000	0,000	0,004	0,160	0,000	0,000		0,000	0,155	0,093	0,059	0,149	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.11	Pearson Correlation	.359**	0,263	.498**	.638**	.311*	.374**	.626**	.447**	.504**	1	.621**	.596**	.719**	.432**	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,050	0,000	0,000	0,020	0,005	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.12	Pearson Correlation	0,238	0,254	0,193	.418**	.375**	.462**	.585**	0,167	0,193	.621**	1	.612**	.685**	.540**	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,078	0,059	0,154	0,001	0,004	0,000	0,000	0,219	0,155	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.13	Pearson Correlation	.408**	.406**	.336*	.548**	.277*	.367**	.711**	.268*	0,227	.596**	.612**	1	.782**	.566**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,002	0,011	0,000	0,039	0,005	0,000	0,046	0,093	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.14	Pearson Correlation	.354*	.362**	.303*	.562**	.367**	.410**	.696**	.268*	0,254	.719**	.685**	.782**	1	.687**	.762**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,006	0,023	0,000	0,005	0,002	0,000	0,046	0,059	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.572**	.569**	0,131	.524**	.412**	.479**	.578**	0,166	0,195	.432**	.540**	.566**	.687**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,337	0,000	0,002	0,000	0,000	0,222	0,149	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR00003	Pearson Correlation	.630**	.421**	.717**	.863**	.615**	.603**	.867**	.679**	.662**	.770**	.647**	.734**	.762**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

3. KOMPETENSI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
X2.1	Pearson Correlation	1	.467**	.661**	.499**	.580**	.728**	.552**	.597**	.351**	0,176	.441**	.593**	.661**	.547**	.523**	.592**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,194	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.467**	1	0,093	.374**	0,262	.504**	.490**	.477**	.585**	.307*	.408**	.297*	.404**	.406**	.361**	.353**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,496	0,005	0,051	0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,002	0,026	0,002	0,002	0,006	0,008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.661**	0,093	1	.595**	0,139	.537**	.624**	.514**	.285*	.381**	.314*	.280*	.488**	.387**	.332*	.318*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,496		0,000	0,308	0,000	0,000	0,000	0,033	0,004	0,018	0,037	0,000	0,003	0,012	0,017
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.499**	.374**	.595**	1	0,208	.553**	.483**	.537**	.495**	.617**	.393**	0,245	.502**	.595**	.735**	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,000		0,124	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.580**	0,262	0,139	0,208	1	.367**	0,123	.280*	-0,011	0,117	0,144	.596**	.333*	0,220	.358**	.556**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,051	0,308	0,124		0,005	0,367	0,037	0,935	0,389	0,288	0,000	0,012	0,103	0,007	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.728**	.504**	.537**	.553**	.367**	1	.684**	.954**	.573**	.480**	.603**	.303*	.812**	.837**	.560**	.537**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.552**	.490**	.624**	.483**	0,123	.684**	1	.738**	.602**	.573**	.446**	0,227	.544**	.552**	.467**	.446**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,367	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,092	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	.597**	.477**	.514**	.537**	.280*	.954**	.738**	1	.644**	.641**	.586**	.293*	.687**	.801**	.472**	.452**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,037	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,028	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	.351**	.585**	.285*	.495**	-0,011	.573**	.602**	.644**	1	.634**	.430**	0,233	.414**	.532**	.423**	.273*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,033	0,000	0,935	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,084	0,002	0,000	0,001	0,042
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	0,176	.307*	.381**	.617**	0,117	.480**	.573**	.641**	.634**	1	.490**	.290*	.318*	.443**	.395**	.381**
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,021	0,004	0,000	0,389	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,030	0,017	0,001	0,003	0,004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.11	Pearson Correlation	.441**	.408**	.314*	.393**	0,144	.603**	.446**	.586**	.430**	.490**	1	.349**	.639**	.649**	.380**	.356**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,018	0,003	0,288	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000		0,008	0,000	0,000	0,004	0,007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.12	Pearson Correlation	.593**	.297*	.280*	0,245	.596**	.303*	0,227	.293*	0,233	.290*	.349**	1	.275*	0,235	0,237	.443**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,026	0,037	0,069	0,000	0,023	0,092	0,028	0,084	0,030	0,008		0,040	0,081	0,079	0,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.13	Pearson Correlation	.661**	.404**	.488**	.502**	.333*	.812**	.544**	.687**	.414**	.318*	.639**	.275*	1	.860**	.590**	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,002	0,017	0,000	0,040		0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.14	Pearson Correlation	.547**	.406**	.387**	.595**	0,220	.837**	.552**	.801**	.532**	.443**	.649**	0,235	.860**	1	.615**	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,003	0,000	0,103	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,081	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.15	Pearson Correlation	.523**	.361**	.332*	.735**	.358**	.560**	.467**	.472**	.423**	.395**	.380**	0,237	.590**	.615**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,012	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,004	0,079	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.16	Pearson Correlation	.592**	.353**	.318*	.634**	.556**	.537**	.446**	.452**	.273*	.381**	.356**	.443**	.568**	.501**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,017	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,042	0,004	0,007	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

4. Motivasi Kerja

Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
X3.1	Pearson Correlation	1	.401**	0,048	0,079	.285*	-0,033	.275*	.448**	0,023	.444**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,724	0,561	0,033	0,807	0,040	0,001	0,865	0,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.401**	1	.684**	.540**	.425**	.391**	.378**	.545**	.504**	.486**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,000	0,000	0,001	0,003	0,004	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	0,048	.684**	1	.631**	.390**	.571**	.456**	.472**	.600**	.393**
	Sig. (2-tailed)	0,724	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	0,079	.540**	.631**	1	.418**	.688**	.751**	.710**	.795**	.656**
	Sig. (2-tailed)	0,561	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.285*	.425**	.390**	.418**	1	.440**	.321*	.414**	.464**	.452**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,001	0,003	0,001		0,001	0,016	0,001	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	-0,033	.391**	.571**	.688**	.440**	1	.602**	.571**	.885**	.732**
	Sig. (2-tailed)	0,807	0,003	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7	Pearson Correlation	.275*	.378**	.456**	.751**	.321*	.602**	1	.752**	.723**	.794**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,004	0,000	0,000	0,016	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8	Pearson Correlation	.448**	.545**	.472**	.710**	.414**	.571**	.752**	1	.674**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.9	Pearson Correlation	0,023	.504**	.600**	.795**	.464**	.885**	.723**	.674**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	0,865	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.10	Pearson Correlation	.444**	.486**	.393**	.656**	.452**	.732**	.794**	.742**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

5. Pengembangan Karier

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.304*	.510**	.660**	0,262	.472**	0,158	.794**	-0,152	.374**	.390**	-0,041	.615**
	Sig. (2-tailed)		0,023	0,000	0,000	0,051	0,000	0,244	0,000	0,263	0,004	0,003	0,763	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.2	Pearson Correlation	.304*	1	.722**	.432**	.723**	.672**	.666**	.493**	.594**	.571**	.696**	.641**	.824**
	Sig. (2-tailed)	0,023		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.3	Pearson Correlation	.510**	.722**	1	.497**	.617**	.663**	.567**	.545**	.285*	.614**	.629**	.488**	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.4	Pearson Correlation	.660**	.432**	.497**	1	.568**	.676**	0,223	.557**	0,077	.527**	.481**	0,240	.723**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,098	0,000	0,573	0,000	0,000	0,075	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.5	Pearson Correlation	0,262	.723**	.617**	.568**	1	.847**	.641**	.422**	.393**	.540**	.704**	.570**	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.6	Pearson Correlation	.472**	.672**	.663**	.676**	.847**	1	.577**	.544**	.275*	.643**	.778**	.546**	.885**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,040	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.7	Pearson Correlation	0,158	.666**	.567**	0,223	.641**	.577**	1	.370**	.445**	.472**	.501**	.575**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,244	0,000	0,000	0,098	0,000	0,000		0,005	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.8	Pearson Correlation	.794**	.493**	.545**	.557**	.422**	.544**	.370**	1	0,010	.400**	.597**	0,167	.723**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,005		0,944	0,002	0,000	0,219	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.9	Pearson Correlation	-0,152	.594**	.285*	0,077	.393**	.275*	.445**	0,010	1	.609**	.459**	.699**	.444**
	Sig. (2-tailed)	0,263	0,000	0,033	0,573	0,003	0,040	0,001	0,944		0,000	0,000	0,000	0,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.10	Pearson Correlation	.374**	.571**	.614**	.527**	.540**	.643**	.472**	.400**	.609**	1	.729**	.540**	.766**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.11	Pearson Correlation	.390**	.696**	.629**	.481**	.704**	.778**	.501**	.597**	.459**	.729**	1	.704**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.12	Pearson Correlation	-0,041	.641**	.488**	0,240	.570**	.546**	.575**	0,167	.699**	.540**	.704**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	0,763	0,000	0,000	0,075	0,000	0,000	0,000	0,219	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.615**	.824**	.813**	.723**	.826**	.885**	.677**	.723**	.444**	.766**	.848**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

6. Lingkungan Kerja

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12	X5.13	X5.14	X5.15	X5.16	X5.17	X5.18	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	1	0,104	.592**	.621**	.345**	-0,127	.391**	.412**	-.280*	-0,178	.334*	.624**	.427**	-0,185	.383**	-0,251	-0,075	0,191	.364**
	Sig. (2-tailed)		0,444	0,000	0,000	0,009	0,349	0,003	0,002	0,036	0,188	0,012	0,000	0,001	0,172	0,004	0,062	0,581	0,159	0,006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.2	Pearson Correlation	0,104	1	0,221	0,114	.265*	.692**	0,061	0,205	.686**	.688**	-0,021	.403**	-0,033	.718**	.272*	.698**	.598**	0,112	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,444		0,101	0,403	0,048	0,000	0,655	0,129	0,000	0,000	0,879	0,002	0,808	0,000	0,042	0,000	0,000	0,411	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.3	Pearson Correlation	.592**	0,221	1	.626**	.289*	-0,043	.335*	.343**	-0,154	-.270*	.352**	.431**	.544**	-0,213	0,255	-0,135	-0,138	0,094	.360**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,101		0,000	0,031	0,752	0,012	0,010	0,258	0,045	0,008	0,001	0,000	0,115	0,058	0,322	0,309	0,490	0,006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.4	Pearson Correlation	.621**	0,114	.626**	1	.361**	-0,050	.536**	.430**	-0,194	-0,263	.271*	.415**	.455**	-.338*	0,184	-0,167	-0,173	0,211	.329*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,403	0,000		0,006	0,715	0,000	0,001	0,152	0,050	0,043	0,001	0,000	0,011	0,174	0,219	0,202	0,118	0,013
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.5	Pearson Correlation	.345**	.265*	.289*	.361**	1	0,083	.298*	.385**	0,251	0,197	.628**	.611**	.358**	0,190	.368**	0,257	0,164	-0,114	.576**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,048	0,031	0,006		0,542	0,026	0,003	0,062	0,145	0,000	0,000	0,007	0,161	0,005	0,055	0,228	0,404	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.6	Pearson Correlation	-0,127	.692**	-0,043	-0,050	0,083	1	0,207	.355**	.824**	.730**	-0,238	0,207	-0,058	.770**	0,230	.819**	.717**	.357**	.696**
	Sig. (2-tailed)	0,349	0,000	0,752	0,715	0,542		0,126	0,007	0,000	0,000	0,077	0,126	0,673	0,000	0,089	0,000	0,000	0,007	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.7	Pearson Correlation	.391**	0,061	.335*	.536**	.298*	0,207	1	.472**	0,104	-0,062	.322*	.481**	.538**	-0,066	.287*	0,119	0,007	.509**	.488**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,655	0,012	0,000	0,026	0,126		0,000	0,446	0,650	0,015	0,000	0,000	0,629	0,032	0,382	0,958	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.8	Pearson Correlation	.412**	0,205	.343**	.430**	.385**	.355**	.472**	1	0,259	0,202	0,210	.634**	.277*	0,195	.441**	.264*	.375**	.546**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,129	0,010	0,001	0,003	0,007	0,000		0,054	0,136	0,120	0,000	0,039	0,150	0,001	0,049	0,004	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.9	Pearson Correlation	-.280*	.686**	-0,154	-0,194	0,251	.824**	0,104	0,259	1	.822**	0,000	0,208	-0,094	.863**	0,201	.919**	.721**	0,181	.699**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,000	0,258	0,152	0,062	0,000	0,446	0,054		0,000	1,000	0,124	0,489	0,000	0,137	0,000	0,000	0,181	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.10	Pearson Correlation	-0,178	.688**	-.270*	-0,263	0,197	.730**	-0,062	0,202	.822**	1	-0,255	0,254	-.263*	.931**	.270*	.818**	.848**	0,232	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,188	0,000	0,045	0,050	0,145	0,000	0,650	0,136	0,000		0,058	0,059	0,050	0,000	0,044	0,000	0,000	0,085	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.11	Pearson Correlation	.334*	-0,021	.352**	.271*	.628**	-0,238	.322*	0,210	0,000	-0,255	1	.588**	.519**	-0,201	.266*	-0,058	-0,199	-0,126	.298*
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,879	0,008	0,043	0,000	0,077	0,015	0,120	1,000	0,058		0,000	0,000	0,138	0,047	0,669	0,142	0,357	0,026
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.12	Pearson Correlation	.624**	.403**	.431**	.415**	.611**	0,207	.481**	.634**	0,208	0,254	.588**	1	.538**	0,165	.664**	0,223	.307*	.396**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,001	0,001	0,000	0,126	0,000	0,000	0,124	0,059	0,000		0,000	0,225	0,000	0,098	0,021	0,003	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.13	Pearson Correlation	.427**	-0,033	.544**	.455**	.358**	-0,058	.538**	.277*	-0,094	-.263*	.519**	.538**	1	-.334*	.448**	-0,074	-0,262	0,231	.349**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,808	0,000	0,000	0,007	0,673	0,000	0,039	0,489	0,050	0,000	0,000		0,012	0,001	0,586	0,051	0,087	0,008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.14	Pearson Correlation	-0,185	.718**	-0,213	-.338*	0,190	.770**	-0,066	0,195	.863**	.931**	-0,201	0,165	-.334*	1	0,176	.861**	.828**	0,151	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,172	0,000	0,115	0,011	0,161	0,000	0,629	0,150	0,000	0,000	0,138	0,225	0,012		0,195	0,000	0,000	0,267	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.15	Pearson Correlation	.383**	.272*	0,255	0,184	.368**	0,230	.287*	.441**	0,201	.270*	.266*	.664**	.448**	0,176	1	0,238	0,211	.302*	.583**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,042	0,058	0,174	0,005	0,089	0,032	0,001	0,137	0,044	0,047	0,000	0,001	0,195		0,077	0,119	0,024	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.16	Pearson Correlation	-0,251	.698**	-0,135	-0,167	0,257	.819**	0,119	.264*	.919**	.818**	-0,058	0,223	-0,074	.861**	0,238	1	.720**	0,205	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,062	0,000	0,322	0,219	0,055	0,000	0,382	0,049	0,000	0,000	0,669	0,098	0,586	0,000	0,077		0,000	0,130	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.17	Pearson Correlation	-0,075	.598**	-0,138	-0,173	0,164	.717**	0,007	.375**	.721**	.848**	-0,199	.307*	-0,262	.828**	0,211	.720**	1	.447**	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,581	0,000	0,309	0,202	0,228	0,000	0,958	0,004	0,000	0,000	0,142	0,021	0,051	0,000	0,119	0,000		0,001	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.18	Pearson Correlation	0,191	0,112	0,094	0,211	-0,114	.357**	.509**	.546**	0,181	0,232	-0,126	.396**	0,231	0,151	.302*	0,205	.447**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	0,159	0,411	0,490	0,118	0,404	0,007	0,000	0,000	0,181	0,085	0,357	0,003	0,087	0,267	0,024	0,130	0,001		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.364**	.733**	.360**	.329*	.576**	.696**	.488**	.646**	.699**	.644**	.298*	.768**	.349**	.634**	.583**	.709**	.664**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,006	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

UJI REABILITAS

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	13

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

X4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	12

X5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	18

Lampiran 4. Output SPSS Analisis Statistik

Lampiran 4 Output SPSS Analisis Statistik

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF
KINERJA PEGAWAI (Y) DISIPLIN KERJA (X1), KOMPETENSI (X2), MOTIVASI KERJA (X3), PENGEMBANGAN KARIER (X4), DAN LINGKUNGAN KERJA (X5)

Statistics

	N		Mean	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum
	Valid	Missing						
Y1.1	56	0	4.6071	.49281	.243	1.00	4.00	5.00
Y1.2	56	0	4.4107	.49642	.246	1.00	4.00	5.00
Y1.3	56	0	4.4107	.49642	.246	1.00	4.00	5.00
Y1.4	56	0	4.3750	.48850	.239	1.00	4.00	5.00
Y1.5	56	0	4.4821	.57179	.327	2.00	3.00	5.00
Y1.6	56	0	4.3750	.52440	.275	2.00	3.00	5.00
Y1.7	56	0	4.3929	.49281	.243	1.00	4.00	5.00
Y1.8	56	0	4.3214	.66352	.440	3.00	2.00	5.00
Y1.9	56	0	4.4643	.50324	.253	1.00	4.00	5.00
Y1.10	56	0	4.4821	.53906	.291	2.00	3.00	5.00
Y1.11	56	0	4.5536	.50162	.252	1.00	4.00	5.00
Y1.12	56	0	4.1964	.48316	.233	2.00	3.00	5.00
Y1.13	56	0	4.0714	.68376	.468	3.00	2.00	5.00
Y1.14	56	0	4.2321	.46675	.218	2.00	3.00	5.00
Y1.15	56	0	4.3929	.49281	.243	1.00	4.00	5.00
Y1.16	56	0	4.2857	.45584	.208	1.00	4.00	5.00
Y	56	0	70.0536	5.34082	28.524	19.00	61.00	80.00

Statistics									
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
X1.1	56	0	4.0714	4.0000	.53452	.286	2.00	3.00	5.00
X1.2	56	0	4.0714	4.0000	.59870	.358	3.00	2.00	5.00
X1.3	56	0	3.8393	4.0000	.75743	.574	4.00	1.00	5.00
X1.4	56	0	4.0000	4.0000	.53936	.291	2.00	3.00	5.00
X1.5	56	0	4.2679	4.0000	.48584	.236	2.00	3.00	5.00
X1.6	56	0	4.1964	4.0000	.44393	.197	2.00	3.00	5.00
X1.7	56	0	3.9821	4.0000	.55567	.309	2.00	3.00	5.00
X1.8	56	0	3.7857	4.0000	.86790	.753	4.00	1.00	5.00
X1.9	56	0	3.9464	4.0000	.77271	.597	4.00	1.00	5.00
X1.10	56	0	4.1071	4.0000	.52841	.279	2.00	3.00	5.00
X1.11	56	0	3.9821	4.0000	.72591	.527	3.00	2.00	5.00
X1.12	56	0	4.0357	4.0000	.73767	.544	3.00	2.00	5.00
X1.13	56	0	4.0357	4.0000	.65959	.435	2.00	3.00	5.00
X1.14	56	0	4.0893	4.0000	.51440	.265	2.00	3.00	5.00
X1	56	0	56.4107	56.0000	6.01446	36.174	28.00	42.00	70.00

Statistics							
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
X3.1	56	0	3.9286	4.0000	.70986	1.00	5.00
X3.2	56	0	4.1429	4.0000	.48349	3.00	5.00
X3.3	56	0	4.2143	4.0000	.45584	3.00	5.00
X3.4	56	0	4.0893	4.0000	.43804	3.00	5.00
X3.5	56	0	4.1607	4.0000	.41677	3.00	5.00
X3.6	56	0	4.1250	4.0000	.38435	3.00	5.00
X3.7	56	0	4.1071	4.0000	.41247	3.00	5.00
X3.8	56	0	4.0179	4.0000	.40412	3.00	5.00
X3.9	56	0	4.0893	4.0000	.39436	3.00	5.00
X3.10	56	0	4.0714	4.0000	.42027	3.00	5.00
X3	56	0	40.9464	40.0000	3.27203	33.00	50.00

Statistics							
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
X4.1	56	0	3.9643	4.0000	.80824	1.00	5.00
X4.2	56	0	4.0179	4.0000	.44685	3.00	5.00
X4.3	56	0	3.9286	4.0000	.56752	3.00	5.00
X4.4	56	0	3.8571	4.0000	.67227	2.00	5.00
X4.5	56	0	3.8214	4.0000	.74118	2.00	5.00
X4.6	56	0	3.9107	4.0000	.61131	2.00	5.00
X4.7	56	0	3.9464	4.0000	.55333	3.00	5.00
X4.8	56	0	3.8571	4.0000	.67227	2.00	5.00
X4.9	56	0	4.1429	4.0000	.40130	3.00	5.00
X4.10	56	0	4.0357	4.0000	.42488	3.00	5.00
X4.11	56	0	4.0357	4.0000	.46571	3.00	5.00
X4.12	56	0	4.1607	4.0000	.37059	4.00	5.00
X4	56	0	47.6786	48.0000	4.95473	37.00	60.00

Statistics							
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
X5.1	56	0	4.1607	4.0000	.41677	3.00	5.00
X5.2	56	0	4.0714	4.0000	.56752	2.00	5.00
X5.3	56	0	4.1250	4.0000	.50677	3.00	5.00
X5.4	56	0	4.1429	4.0000	.40130	3.00	5.00
X5.5	56	0	4.0357	4.0000	.46571	2.00	5.00
X5.6	56	0	3.9464	4.0000	.51943	2.00	5.00
X5.7	56	0	4.0714	4.0000	.37451	3.00	5.00
X5.8	56	0	4.0179	4.0000	.30097	3.00	5.00
X5.9	56	0	4.0000	4.0000	.46710	2.00	5.00
X5.10	56	0	3.9464	4.0000	.61555	1.00	5.00
X5.11	56	0	4.0893	4.0000	.54861	1.00	5.00
X5.12	56	0	4.0714	4.0000	.37451	3.00	5.00
X5.13	56	0	4.1071	4.0000	.41247	3.00	5.00
X5.14	56	0	3.9643	4.0000	.63143	1.00	5.00
X5.15	56	0	4.1786	4.0000	.38646	4.00	5.00
X5.16	56	0	3.9643	4.0000	.46571	2.00	5.00
X5.17	56	0	3.9821	4.0000	.48584	2.00	5.00
X5.18	56	0	4.1250	4.0000	.42906	3.00	5.00
X5	56	0	73.0000	72.0000	4.67877	61.00	88.00

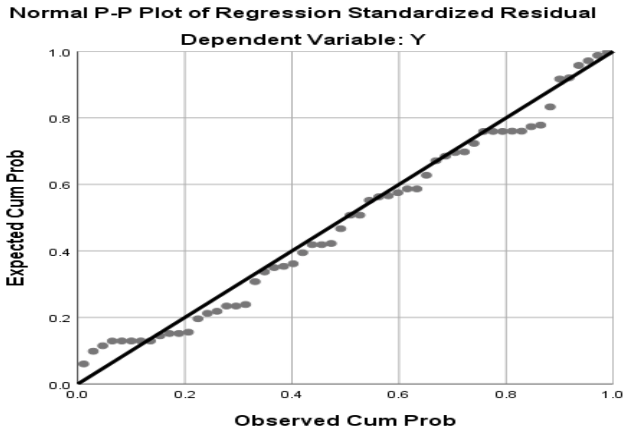
Lampiran 5. Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Lampiran 5 Output SPSS Uji Asumsi Klasik

OUTPUT SPSS UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI HIPOTESIS

1. Uji Asumsi Klasik

-Uji normalitas

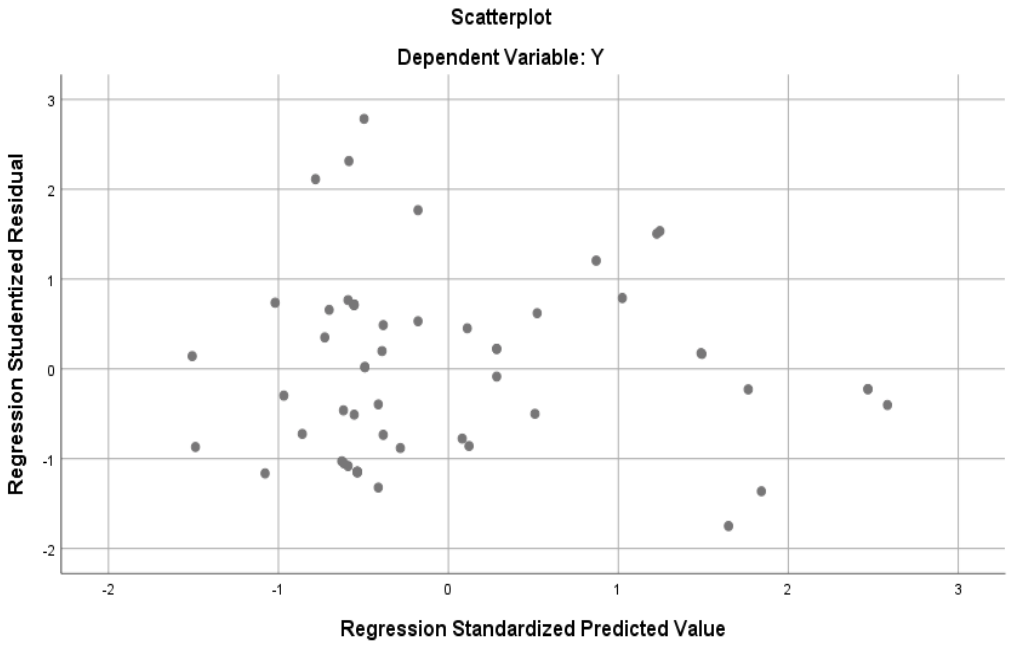


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16094101
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.070
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

-Uji multikolineritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Disiplin Kerja	.335	2.986
	X2 Kompetensi	.543	1.843
	X3 Motivasi Kerja	.223	4.490
	X4 Pengembangan karier	.235	4.252
	X5 Lingkungan Kerja	.444	2.252
a. Dependent Variabel: Kinerja_Pegawai			

-Uji Heterokedastisitas



2. Uji Hipotesis

-Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientents[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.627	7.188		1.896	.064
	X1 Disiplin Kerja	.087	.128	.098	.675	.503
	X2 Kompetensi	.659	.106	.705	6.201	.000
	X3 Motivasi Kerja	-.049	.289	-.030	-.169	.866
	X4 Pengembangan karier	.077	.186	.072	.416	.679
	X5 Lingkungan Kerja	.074	.143	.065	.519	.606
a. Dependent Variabel: Y						

-Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806[a]	.650	.615	3.31522	1.613
a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3					
b. Dependent Variable: Y					

-Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.019.304	5	203.861	18.548	.000[b]
	Residual	549.535	50	10.991		
	Total	1.568.839	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3						

Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 6 Surat ijin Penelitian

UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
PROGRAM PASCASARJANA
Unggul, Kreatif, Mandiri

Ian Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam 29438
Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia
Website; www.pasca.unrika.ac.id,
Email: info@pasca.unrika.ac.id
Telp: (0778) 392752 (Hunting)
Fax: (0778) 391868

Nomor : 136//EXT-DPS/UNRIKA/VI/2026
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Batam, 4 Juni 2026

Yth. Sekretaris DPRD Kota Batam

Di Tempat

Dengan hormat,

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

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

Nama	: Metia Simanjuntak
NPM	: 252184019
Judul Penelitian	: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Untuk maksud diatas, 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.Pi., M.Si.
NIDN. 1013017702

Tembusan:
1. Kaprodi Magister Manajemen
2. Arsip

PEMERINTAH KOTA BATAM
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Sumatera Convention Center Lantai 1 & 2 Mall Pelayanan Publik Kota Batam
Jl. Engku Putri Telp. (0778) 468278 Email : dpmptspbatam@gmail.go.id
BATAM CENTRE - BATAM
Kode Pos: 29461

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 193/RPPT/DPMPTSP-BTM/01/VI/2026

Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah;
3. Peraturan Daearah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Probisni Kepulauan Riau Nomor 41);
4. Peraturan Walikota Batam Nomor 56 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Perubahan Walikota Batam Nomor 40 Tahun 2020 tentang Pelimpahan Wewenang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam dan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Menimbang : Permohonan rekomendasi penelitian Universitas Riau Kepulauan Nomor : 136/EXT-DPS/UNRIKA/VI/2026 tanggal 2026-06-04 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama Pemohon : METIA SIMANJUNTAK

Nama Perguruan Tinggi | Jurusan | Jenjang : Universitas Riau Kepulauan | Magister Manajemen | S2

Tujuan Penelitian | No KTM : Mengambil Data dan Melakukan Survei | 252184019

Untuk :
1) Melakukan Penelitian dengan Judul Penelitian "Penganuh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja".
2) Lokasi penelitian:
Sekretariat DPRD Kota Batam, ,
3) Waktu/Lama penelitian : Selama 6 (enam) bulan terhitung rekomedasi ini dibuat.
4) Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat.
5) Melaporkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai masukan bagi Pemerintah setempat.

Rekomendasi penelitian ini berlaku diwilayah Pemerintah Kota Batam dan dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Batam
Pada Tanggal : 12 Juni 2026

An. WALIKOTA BATAM
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA BATAM

Ditandatangani
secara digital oleh

REZA KHADAFY,S.STP.,MPA
NIP. 19800619 1999121002

Tembusan :
1. Walikota dan Wakil Walikota Batam
2. Arsip

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang telah diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

PEMERINTAH KOTA BATAM
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Sumatera Convention Center Lantai 1 & 2 Mall Pelayanan Publik Kota Batam
Jl. Engku Putri Telp. (0778) 468278 Email : dpmptspbatam@gmail.go.id
BATAM CENTRE - BATAM
Kode Pos: 29461

Nomor : 193/RPPT/DPMPTSP-BTM/01/VI/2026 Batam, 12 Juni 2026

Lampiran : -

Hal : **Rekomendasi Penelitian**

Kepada Yth :
Kepala
di
Tempat

Menindaklanjuti permohonan rekomendasi penelitian nomor : 136/EXT-DPS/UNRIKA/VI/2026 tanggal 2026-06-04 perihal Permohonan Izin Penelitian.

Bersama ini disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor : 193/RPPT/DPMPTSP-BTM/01/VI/2026

atas nama METIA SIMANJUNTAK.

Demikian disampaikan, untuk dapat ditindaklanjuti dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. WALIKOTA BATAM
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA BATAM

Ditandatangani
secara digital oleh

REZA KHADAFY,S.STP.,MPA
NIP. 19800619 1999121002

Tembusan :
1. Walikota dan Wakil Walikota Batam
2. Arsip

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang telah diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 7. Izin Penelitian

Lampiran 7 Izin penelitian

PEMERINTAH KOTA BATAM
SEKRETARIAT DPRD
Jl. Engku Putri, Kode Pos : 29432
Telepon/ Faksimile : (0778) 467646
Laman : setdprd@batamkota.go.id. Pos-el : http:/www.skpd.batamkota.go.id/setdprdbatam

Batam, 15 Juni 2026

Nomor : 267.1 /400.10.6.2/VI/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Yth. Direktur Pasca Sarjana Universitas Riau Kepulauan
di-
Batam

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor:136/EXT-DPS/UNRIKA/VI/2026 perihal Permohonan Izin Penelitian atas nama:

Nama : Metia Simanjuntak
NPM : 252184019
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan karier, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam.

Dengan ini kami memberikan izin penelitian kepada mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan penyusunan tesis tugas akhir.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Sekretaris DPRD Kota Batam

Dr. Ridwan Afandi, S.STP, M.Eng
Pembina Utama Muda – IV/c
NIP.19820131 200012 1 002