

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN PADA POLRES SITUBONDO DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Desy Andriyana¹, Mohammad Yahya Arief², Randika Fandiyanto³

^{1,2,3}Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

*Email Korespondensi : andriyanadesy@gmail.com

YahyaArief@unars.ac.id

randika@unars.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the variable effect of Work Discipline and Leadership on ASN Performance at Situbondo Police Station with Work Motivation as an Intervening Variable by using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

The results of the direct effect hypothesis test were obtained through the Smart PLS 3.0 application. Work discipline has a significant positive effect on work motivation (H_1 accepted), leadership has a significant positive effect on work motivation (H_2 accepted), work discipline has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H_3 accepted), leadership has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H_4 accepted), work motivation has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H_5 accepted), work discipline has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance through work motivation (H_6 accepted), and leadership has a positive but insignificant effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance through work motivation (H_7 rejected).

Keywords: Work discipline, Leadership, Work motivation and the State Civil Apparatus (ASN) Performance

1. PENDAHULUAN

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan informasi, dan tersedianya modal yang memadai jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu sendiri. Permasalahan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut SDM sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusianya yang

mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Upaya peningkatan kualitas SDM ini dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu SDM (*human resourcer*) dan SDM (*non human resourcer*). Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing – masing memiliki peran dan fungsi. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang yang meliputi fisik dan non fisik.

Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang pegawai yang terdiri atas potensi dan potensi non fisik.

Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM memerlukan upaya pengelolaan atau yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2016:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Mangkunegara (2018:2) mengartikan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha,2014:49). Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Mangkunegara (2018:67)

adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasil dari observasi dan wawancara dari beberapa responden yang ada ialah kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang kurang baik dan tidak tepat waktu, sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal, seringkali datang terlambat pada saat jam masuk kantor, masih adanya ASN yang tidak mematuhi peraturan hal ini dapat mengganggu aktivitas para ASN lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti halnya pada saat memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Segi kepemimpinan itu sendiri mengarah kepada pendekatan perilaku ditunjukkan oleh pimpinan kapolres dalam memimpin jajaran ASN yang cenderung melakukan peneguran secara langsung dihadapan bawahan jika bawahannya tersebut melakukan kesalahan atau menunjukkan kinerja kurang baik didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi pimpinan kurang maksimal dalam memberikannya kepada ASN baik secara lisan maupun tertulis yang terikat dengan kenaikan jabatan atau promosi jabatan bagi ASN, lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya fasilitas kerja bagi ASN yang mana fasilitas tersebut merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan kerja ASN dan yang terakhir adalah pemberian kompensasi

bagi ASN yang tidak terlaksana dengan baik dan benar sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak terhadap kinerja ASN pada akhirnya bahkan atau pencapaian kerja instansi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2014:193-194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran disini merupakan sikap

seseorang yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
Datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
Senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
Memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda mengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Kepemimpinan

Robbins (2018:140) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kartono (2016:170) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan

pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Berdasarkan beberapa teori diatas, kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam organisasi, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

Robert (2014:30) terdapat empat indikator kepemimpinan diantaranya:

1) Direktif

Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan semua tanggungjawabnya dan bawahannya sudah mengetahui apa yang diharapkan oleh pimpinannya.

2) *Supportive*

Pimpinan mampu memberikan atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

3) Partisipatif

Pimpinan memberikan ruang waktu kepada bawahan dalam berpendapat, dan mempertimbangkan saran untuk pengambilan keputusan.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Pimpinan menetapkan tujuan sesuai rencana awal dan

mempercayai kepada bawahan bahwa memiliki standart yang tinggi.

Motivasi kerja

Menurut Siagian (2018:76) kata motivasi berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau penggerak. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, motivasi merupakan suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Pemberin gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Kinerja ASN

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”.

Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi diatas kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam diri seorang karyawan yang akan memberikan hasil yang kerja yang baik.

Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234), antara lain

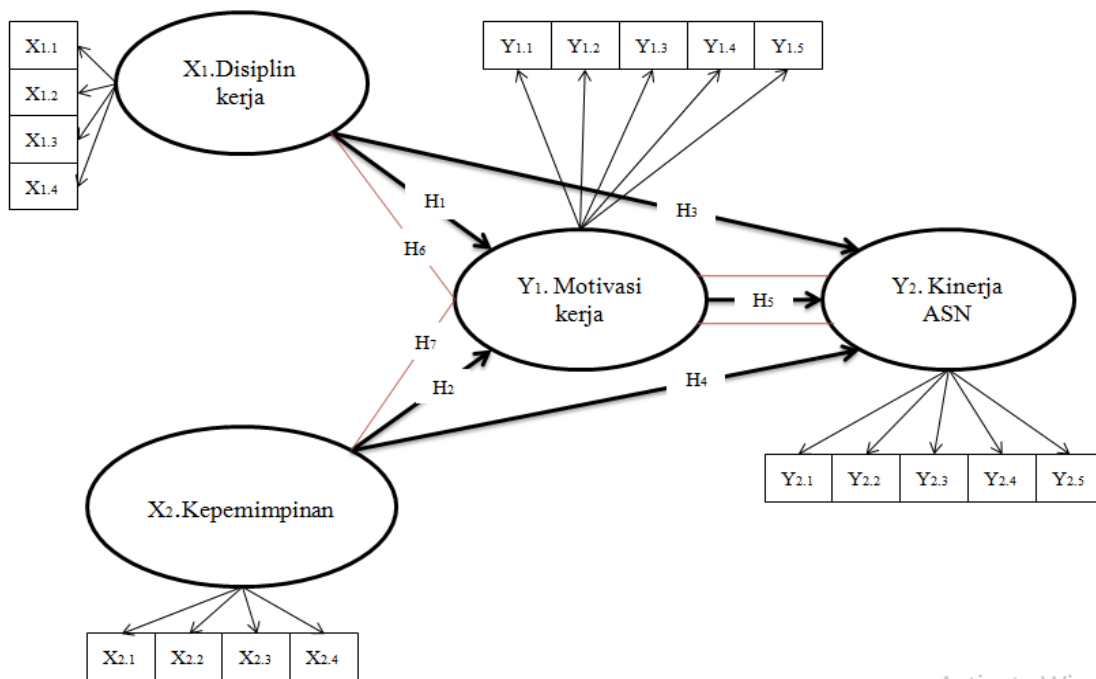
- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat ditentukan pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan pegawai agar dalam pekerjaannya sesuai standart.
- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan.
- 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan

kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.

- 5) Kemampuan kerjasama
 Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

- H₄ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₆ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.
- H₇ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan variabel intervering motivasi kerja, kemudian variabel terikat kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2023. Penelitian ini dilakukan di Polres Situbondo yang berlokasi di Jl. PB. Sudirman No 30, Kelurahan Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dalam penelitian ini yaitu ASN Polres Situbondo di Jl. PB. Sudirman No 30, Kelurahan Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312 yang berjumlah 50 ASN selain Kapolres Situbondo

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

50 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 56,0%.

Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Namun pada indikator $Y_{2.3}$ memiliki nilai dibawah dari 0,7 maka dinyatakan

instrumen penelitian tidak valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE). Nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,7 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian yaitu "Valid".

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang

digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0,87	Reliabel
X ₂ . Kepemimpinan	0,83	Reliabel
Y ₁ . Motivasi kerja	0,87	Reliabel
Y ₂ . Kinerja ASN	0,81	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada "*Inner VIF VALUES*". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

"Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Disiplin kerja	X ₂ . Kepemimpinan	Y ₁ . Motivasi kerja	Y ₂ . Kinerja ASN
X ₁ . Disiplin kerja			2,54	3,83
X ₂ . Kepemimpinan			2,54	2,99
Y ₁ . Motivasi kerja				3,94
Y ₂ . Kinerja ASN				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur

ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,10	0,10	≤ 0.09	Kurang Baik
d_ULS	1,69	1,69	≥ 0.05	Baik
d_G	1,51	1,51	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	336,894	336,894	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,60	0,60	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui

melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten

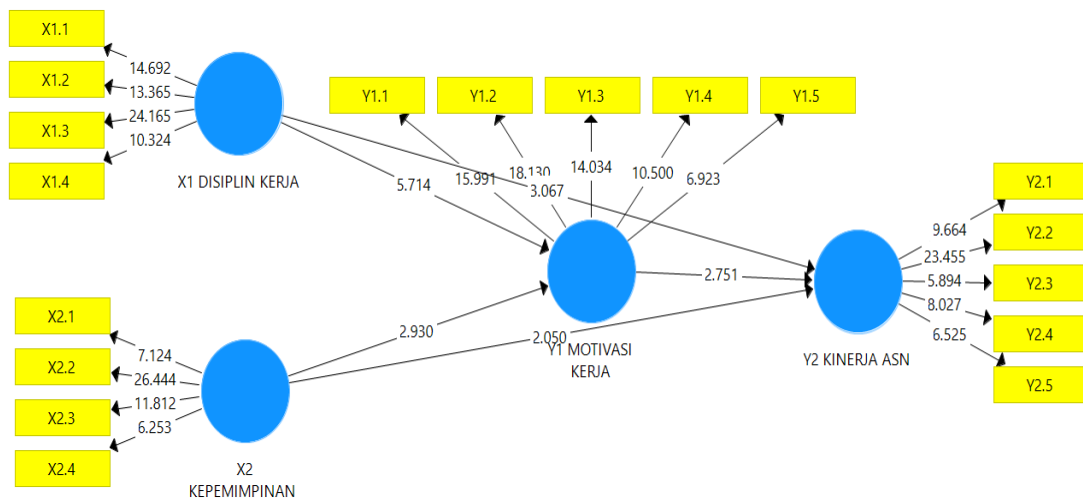
dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.74 (74%) sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2)

sebesar 0.86 (86%) sedangkan sisanya 14% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 Disiplin kerja -> Y_1 Motivasi kerja	0,57	0,56	0,10	5,71	0,00
X_1 Disiplin kerja -> Y_2 Kinerja ASN	0,36	0,35	0,11	3,06	0,00
X_2 Kepemimpinan -> Y_1 Motivasi kerja	0,34	0,34	0,11	2,93	0,00
X_2 Kepemimpinan -> Y_2 Kinerja ASN	0,24	0,23	0,11	2,05	0,04
Y_1 Motivasi kerja -> Y_2 Kinerja ASN	0,39	0,40	0,14	2,75	0,00

Hipotesis 1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,57) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (Y_1) dengan demikian

Hipotesis ke 1 diterima.

Hipotesis 2. Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,34) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

Hipotesis 3. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

ASN (Y_2) dengan demikian

Hipotesis ke 3 diterima.

Hipotesis 4. Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Hipotesis 5. Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₁ Disiplin kerja -> Y ₁ Motivasi kerja -> Y ₂ Kinerja ASN	0,22	0,22	0,08	2,55	0,01
X ₂ Kepemimpinan -> Y ₁ Motivasi kerja -> Y ₂ Kinerja ASN	0,13	0,14	0,07	1,76	0,07

Hipotesis 6. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁)
Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,01 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

Hipotesis 7. Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁).
Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,07 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁) dengan

demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,57) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan aturan yang ada di Polres Situbondo maka Motivasi kerja dari setiap ASN yang ada dalam organisasi kepolisian khususnya di Polres Situbondo juga akan terpengaruh dengan meningkatkan motivasi diri dalam melakukan tanggungjawab yang dibebankan kepada ASN yang ada. Kedisiplinan merupakan cerminan sebuah rasa tanggung jawab dari ASN kepada organisasi dengan penuh kesadaran akan sikap perbuatan sesuai dengan aturan organisasi tanpa adanya keterpaksaan atas tanggungjawab yang diberikan dan dilakukan oleh ASN. Kedisiplinan bagi organisasi

sangat penting adanya hal ini dapat mengetahui seberapa tinggi kedisiplinan seorang ASN terhadap organisasi dengan berbagai aturan yang ada. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dewi Kamalisa (2022).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,34) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Kepemimpinan merupakan sikap peran dari pemimpin terhadap organisasi baik sikap maupun tindakan yang dapat mempengaruhi bawahan dalam hal ini ASN, hal tersebut bisa sebuah perintah secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahan sesuai dengan keadaan organisasi, dengan begitu kepemimpinan yang baik dan nyaman sesuai dengan keadaan akan berdampak terhadap pengaruhnya peningkatan motivasi kerja dari seorang bawahan dalam hal ini ialah ASN yang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikannya dari keputusan pemimpin dalam menentukan apa saja yang akan menjadi tanggungjawab dari seorang ASN. Motivasi merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpin terhadap organisasi jika pemimpin kurang bijak dalam sebuah keputusan, sikap terhadap bawahan, aturan dalam organisasi dan semua hal yang mencakup kepemimpinan yang

diterapkan maka tentunya motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN tidak akan terlihat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela (2019)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Kedisiplinan meningkatkan kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka kinerja ASN akan menurun juga. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja setiap harinya dan dimana merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Adanya kedisiplinan yang tinggi seorang karyawan maupun pegawai akan menunjukkan hasil yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi baik dalam ketaatan terhadap aturan-aturan kantor yang sudah ada, dengan begitu hasil kinerja dari ASN akan sangat baik sesuai dengan target pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Monika P (2020).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**, Kinerja ASN akan meningkat dari bagaimana kepemimpinan dari seorang pimpinan organisasi tentunya jika kepemimpinan baik dan nyaman kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja ASN akan menurun juga. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan ASN terhadap organisasi terlebih lagi dengan kepemimpinan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi dengan melibatkan ASN dalam bekerja sesuai dengan keputusan-keputusan yang diberikan oleh pemimpin kepada ASN sehingga kinerja ASN meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Monika P (2020).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Motivasi kerja bagus dan baik maka kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika Motivasi kerja buruk maka kinerja ASN akan sangat menurun. Motivasi kerja sangatlah

penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan diterapkan dalam bekerja oleh semua ASN dalam bekerja karna akan menentukan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh ASN dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ipda G & Herman S (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Disiplin kerja dalam bekerja dapat dilihat dari disiplinnya dalam hal masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. ASN akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, disiplin dalam bekerja tentunya juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Disamping itu motivasi kerja yang baik memegang peran penting didalamnya karena akan menentukan peningkatan kinerja ASN mengingat motivasi kerja yang ada dalam diri ASN memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam kedisiplinan itu sendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat

temuan penelitian terdahulu oleh Dewi Kamalisa (2022).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,07 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Kepemimpinan dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang pimpinan menerapkan caranya untuk tujuan memberikan arahan keputusan yang dibuatnya terhadap semua ASN dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan bertanggungjawab sebagaimana mestinya menjadi seorang pimpinan. Disamping itu motivasi kerja memiliki peran penting didalamnya dengan menjadi penentu kinerja dari seorang ASN, seorang ASN yang mendapatkan motivasi kerja yang baik dan benar tentu akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela P (2019).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (H₁ diterima).
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (H₂ diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₃ diterima).
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₄ diterima).
5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₅ diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H₆ diterima).
7. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H₇ ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Dewi, K. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol.01 No.8 September: 1604-1617. E-ISSN: 2964-898X. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Abduracham Saleh Situbondo.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indah, N. P. S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Perintis Kemerdekaan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisni. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Ipd, G. dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Issue 1. Agustus. [Http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962](http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962).
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, M. P. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir Provinsi Sumatra Selatan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Palembang.
- Robbins, S. P. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, A. 2014. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Soejono, 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.