

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA SATPOL PP KABUPATEN
SITUBONDO**

Diana Oktavianti
dianaoktavianti5@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of transformational leadership and work discipline on ASN performance with motivation as an intervening variable at the Satpol PP Situbondo Regency. The sampling technique used in this study is probability sampling by taking proportionate stratified random sampling with the Slovin formula with a tolerable error rate of 10% as many as 50 people. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS- SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that transformational leadership has a positive but not significant effect on motivation, work discipline has a positive and significant effect on motivation, transformational leadership has a positive and significant effect on ASN performance, work discipline has a positive and significant effect on performance ASN, work motivation has a positive and significant effect on ASN performance, transformational leadership has a positive but not significant effect on ASN performance through motivation, work discipline has a positive and significant effect on ASN performance through motivation.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Performance, Motivation

1.PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting di dalam perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berbakat sebagai pelaku kegiatan dan kebijakan organisasional karena itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berpotensi tidak lepas dari

pengawasan dan arahan pemimpin. Sutrisno (2014:213) mendefinisikan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi, orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Handoko (2012:44) menyatakan bahwa “Setiap organisasi, pemimpin memainkan peranan penting yang mana peranan

ini berdampak pada keamanan kerja, pemenuhan moral, kualitas kehidupan kerja dan yang terpenting tingkat kinerja organisasi". Sunarsih (2012:210) mengatakan bahwa "Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara cara tertentu". Adanya kepemimpinan transformasional akan menciptakan rasa kekaguman, loyal dan rasa hormat kepada atasannya dan memotivasi pegawai untuk lebih produktif lagi. Secara tidak langsung kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahan pegawai untuk lebih confidence akan kemampuan kerja mereka dalam organisasi. Edision dkk, (2016:98) menyatakan bahwa "Pemimpin transformasional akan menciptakan perubahan besar baik dalam diri maupun organisasi mereka".

Selain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja di organisasi. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat

mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dapat menjadi strategi baik dalam membangkitkan semangat kerja. Motivasi merupakan faktor faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan orang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins dan Judge (2013:34) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan". Motivasi pada pegawai akan mendorong pegawai untuk lebih semangat kerja dalam mencapai kinerja yang memuaskan, sehingga dapai mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Wursanto (2014:132) berpendapat "Adanya motivasi pada pegawai maupun pimpinan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para pegawai. Griffin (2012:38) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Oleh karena itu, motivasi adalah alat yang dapat mengarahkan pada tujuan yang jarang sekali terjadi pada pegawai". Setiap organisasi pasti menginginkan tercapainya tujuan dalam organisasi,

untuk hal itu untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang diinginkan organisasi maka harus bisa memahami dan memberi motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi menentukan bagaimana karakter setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan, dengan kata lain perilaku adalah gambaran sederhana dari motivasi.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka karena itu kinerja merupakan bagian penting akan kesejahteraan bagi suatu organisasi. Karena kinerja adalah gambaran bagaimana suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Dalam suatu organisasi pasti mengharapkan pegawainya memiliki skill dan prestasi yang akan mengoptimal organisasi tersebut.

Satpol PP merupakan kantor yang berada di Kabupaten Situbondo yang berlokasi di Jl. Pb. Sudirman No.1, Palraman, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Setelah peneliti melakukan observasi terhadap tempat penelitian yakni kantor Satpol PP, pengembangan kinerja sumber daya manusia pada pegawai ASN masih kurang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mungkin karena kepemimpinan dalam organisasi ini belum maksimal dalam meningkatkan motivasi pegawai dikarenakan pemimpin yang kurang menginspirasi dan memberikan

motivasi untuk giat dalam bekerja. Begitu juga dengan disiplin kerja menurun, seperti turunnya tingkat disiplin aparatur, seringnya absen serta banyaknya protes dari para aparatur. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan prestasi kerja. Selain itu bahwa masih ada aparatur yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik dan kurang termotivasi sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Motivasi pegawai yang cenderung menurun berakibat terhadap kinerja pegawai. Pegawai tidak akan merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga mudah untuk putus asa jika terjadi kegagalan dan hal-hal tersebut pasti berdampak pada pengembangan organisasi. Seharusnya pemimpin lebih memperhatikan bagaimana cara mengelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan pegawai dapat menunjang keberhasilan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul sebagai berikut “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Satpol PP Kabupaten Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasioanal

O’Leary (2011:21) berpendapat “Kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui *status-quo*”. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam

diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Robbins (2017:90) mendefinisikan “Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada para pengikutnya”. Suwatno dan Priansa (2011:23) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan produktivitas, dimensi/elemen tipe/gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi suatu organisasi agar tercapainya tujuan meliputi:

- Pengaruh ideal
- Motivasi inspirasi
- Stimulasi intelektual
- Pertimbangan individu

Disiplin kerja

Hasibuan (2016:44) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Rivai (2013:82) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator dalam kedisiplinan dalam bekerja yaitu

sebagai berikut:

- Taat terhadap aturan waktu.
- Taat terhadap peraturan organisasi.
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Motivasi

Sedarmayanti (2014:233) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan”. Siagian (2014:102) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi”. Uno (2013:72) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- Tanggung jawab
- Prestasi yang dicapai
- Pengembangan diri
- Kemandirian dalam bertindak

Kinerja

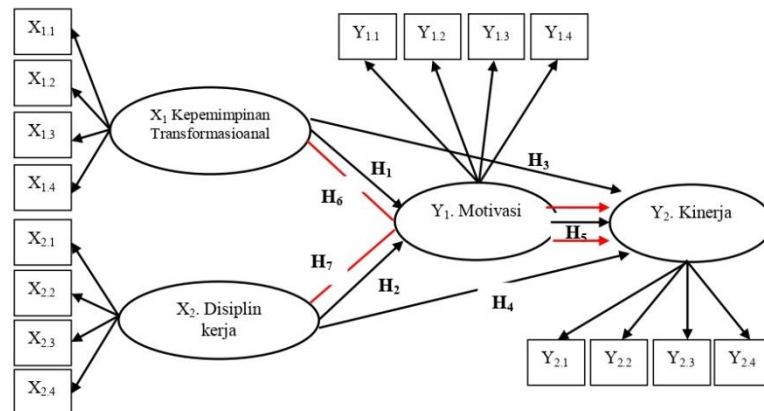
Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan

atau profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Tanggung Jawab
- Kerjasama

Kerangka Konseptual

Konseptual berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang topik yang dibahas peneliti. Kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan hubungan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₃ : Kepemimpinan transformasioanal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Kepemimpinan transformasioanal berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi kerja.
- H₇ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi kerja

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2016:8) berpendapat “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Jl. Pb. Sudirman No.1, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312.. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Juni Tahun 2022

Populasi dan Sampel

Arikunto(2013:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi..

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pengambilan *proportionate stratified random sampling*. Sugiyono (2016:82) menyatakan “Teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Jumlah ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% (Umar, 2014:146). Berdasarkan hasil rumus Slovin tersebut maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang dengan masing-masing sampel untuk bagian/unit harus proporsional sesuai dengan populasi

Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0

bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para ASN Kantor Satpol PP Situbondo yang dipilih berjumlah 50 ASN..

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel Lokasi, Kepuasan konsumen dan Pembelian ulang yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah) dan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70 , Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

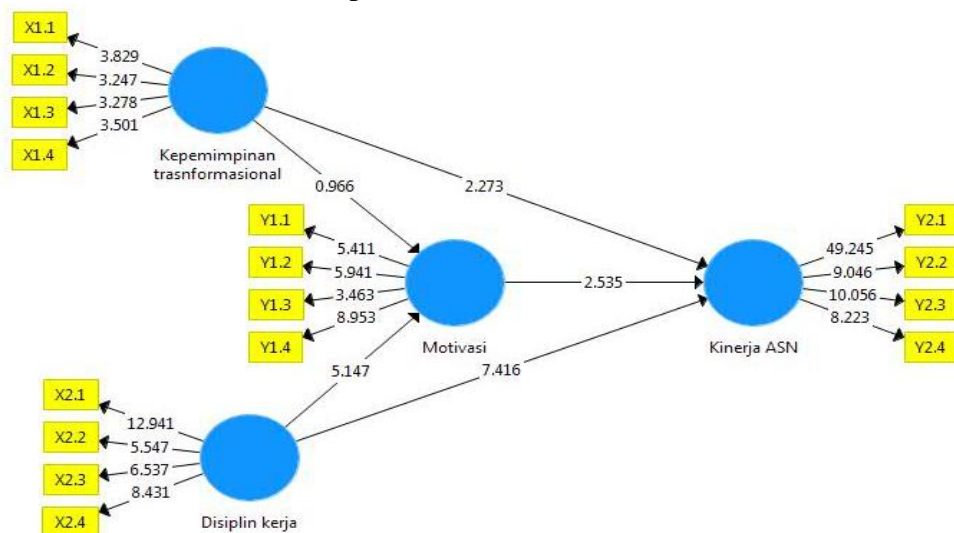
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghazali, 2018:161). Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) dapat disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,492 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

Variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Disiplin



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

kerja (X_2) mempengaruhi Motivasi (Y_1) sebesar 0,474 (47,4%), sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0,703 (70,3%), sedangkan sisanya 29,7% 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 :

Pembahasan

1. Kepemimpinan transformasional Terhadap Motivasi

Kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,182) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,298 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan jarang memberikan motivasi kepada bawahannya saat bekerja dan memiliki kinerja yang standar. Hal tersebut belum maksimal dalam meningkatkan motivasi pegawai dikarenakan pemimpin yang kurang menginspirasi dan memberikan motivasi untuk giat dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Siswatiningsih (2018) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Disiplin kerja Terhadap Motivasi

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,622) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian

maka dapat disimpulkan sejauh ini ASN mampu menerapkan kedisiplinan kerja dengan baik. Disiplin kerja menjadi sikap kepatuhan ASN akan standar dan aturan kerja, dengan begitu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan senantiasa termotivasi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan optimal. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja ASN maka motivasi ASN juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gani (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja.

3. Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja ASN

Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,292) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,021 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Artinya menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dalam organisasi akan mencerminkan pemimpin yang berkualitas baik dalam pengambilan keputusan. Pada organisasi implementasi kepemimpinan transformasional dirupakan dalam bentuk pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dan transformasi nilai-nilai yang berdampak pada peningkatan kinerja

ASN. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Sujana (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,675) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku ASN yang ada kantor Satpol PP dalam menaati seluruh aturan organisasi, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga ASN menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja ASN maka kinerja ASN akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gani (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

5. Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,264) dan nilai

P Value yaitu sebesar 0,011 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo adalah diterima. Artinya menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Jika sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut rendah pula, karena motivasi yang kurang dari lingkungan perusahaan tidak mendukung untuk menghasikan suatu hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Raflianto (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,048) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,390 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional (X_1) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) melalui Motivasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**.

Kenyataan menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja ASN tanpa memberikan memotivasi dan mengawasi bawahannya untuk mencapai standar kerja yang lebih baik sebagai upaya mengantisipasi kegagalan kerja yang mungkin terjadi. ASN memiliki harapan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan atau membangkitkan semangat kerja bawahannya, mendorong bawahannya untuk memiliki komitmen yang kuat sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian tidak sejaka dengan penelitian terdahulu oleh Sujana (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

7. Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Motivasi (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,164) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,032 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa. Disiplin kerja (X_2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) melalui Motivasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan dari disiplin kerja terhadap kinerja ASN

di kantor Satpol PP. Hal ini, motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN melalui disiplin kerja. Pada kenyataannya, ASN di kantor Satpol PP yang memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan dorongan dan semangat kerja dalam diri karyawan berupa motivasi kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Gani (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai..

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi (H_1 ditolak).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (H_2 diterima).
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_3 diterima).
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 diterima).
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_5 diterima).
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi (H_6 ditolak).
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi (H_7 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo
Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja ASN.
2. Bagi Peneliti
Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.
3. Bagi Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo
 - a. Kepemimpinan transformasional pada indikator motivasi inspirasi yang mendapatkan nilai rendah maka diharapkan pimpinan memberikan dorongan dan semangat kepada bawahan supaya bersemangat dalam melaksanakan tugas.
 - b. Disiplin kerja pada indikator taat terhadap peraturan organisasi yang mendapatkan nilai rendah maka diharapkan ASN lebih mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh organisasi agar tujuan organisasi tercapai. Pengembangan diri
 - c. Motivasi pada indikator pengembangan diri yang mendapatkan nilai rendah maka diharapkan Kantor Satpol PP

Kabupaten Situbondo memberikan Diklat terhadap ASN supaya dapat menunjang terhadap kinerjanya.

- d. Kinerja pada indikator kerjasama yang mendapatkan nilai rendah maka diharapkan para ASN bisa berkolaborasi dengan teman sejawat supaya pekerjaannya cepat terselesaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gani, N. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Febi UIN Alauddin Makassar". Diterbitkan. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, W, R. 2012. *Management*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. T.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Mangkunegara. A.A.A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- O'Leary, E. 2011. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Raflianto, Z.F. 2020. "Pengaruh Kepmimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BNN Kota Surabaya)". Diterbitkan. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Indonesia
- Rivai, V. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siswatiningsih, I. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Oraganisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Brawijaya Malang
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujana, N.P.A.S.P. 2020. "Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Udayana Bali.
- Sunarsih. 2012. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*. Jakarta: Pradana Media Group
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Jakarta: Pradana Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Uno, B. H. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, A. 2014. *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo