

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN JABATAN FUNGSIONAL TERHADAP KARIR ASN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

Sisri Irawati<sup>1</sup>, Havidz Aima<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [sisriirawati80@gmail.com](mailto:sisriirawati80@gmail.com)

---

### Article History

Received: 09-09-2024

Revision: 17-09-2024

Accepted: 19-09-2024

Published: 21-09-2024

**Abstract.** This study aims to determine the influence of leadership style and functional position on ASN careers through motivation as an intervening variable at the Solok City Regional Secretariat. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis, with a sample of 70. The results of the study obtained a significant influence of leadership style on motivation at the Solok City Regional Secretariat. There is an insignificant influence of functional position on motivation at the Solok City Regional Secretariat. There is a significant influence of leadership style on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat. There is a significant influence of functional position on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat. There is a significant influence of motivation on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat. Motivation is able to mediate the influence of leadership style on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat. Motivation has not been able to mediate the influence of functional positions on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat. Finally, the author suggests to the Solok City Regional Secretariat to further improve its leadership style because it has the most dominant value of its influence on ASN careers at the Solok City Regional Secretariat.

**Keywords:** Leadership Style, Functional Position, Motivation and ASN Career

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan jabatan fungsional terhadap karir ASN Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, sampel sebanyak 70. Hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh tidak signifikan jabatan fungsional terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi belum mampu memediasi pengaruh jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Akhirnya penulis menyarankan kepada Sekretariat Daerah Kota Solok untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan karena memiliki nilai paling dominan pengaruhnya terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Jabatan Fungsional, Motivasi, Karir ASN

---

**How to Cite:** Irawati, S., Aima, H., & Lusiana. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Terhadap Karir ASN Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 2033-2044. <http://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i5.1879>

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan karir pegawainya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan faktor penting, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi sehingga hasil kinerja dan karir pegawai mengalami peningkatan.

Instansi harus pintar dalam melihat keadaan fisik dan psikis pegawai dan memberikan apa yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan kewajiban mereka. Pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai yang dapat memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan diharapkan memberikan informasi terkait masalah pengembangan karir pegawai, yang dapat membantu pegawai dalam perencanaan karir. Pengembangan karir yaitu upaya pribadi pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, dimana pengembangan karir sangat penting bagi instansi yaitu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2021). Pengembangan karir dinilai sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai, kejelasan jenjang karir dapat memotivasi pegawai. Adanya peluang untuk maju atau berkembang dapat mendorong pegawai untuk menyukai pekerjaannya yang memungkinkan pegawai menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai, yang termasuk dalam aktualisasi diri yang dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai. Kesempatan untuk mengembangkan karir didalam suatu organisasi memberikan stimulus atau motivasi positif bagi para pegawainya untuk berprestasi lebih baik lagi, dengan harapan mereka akan dipromosikan.

Perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing dalam jangka waktu tertentu.

Perencanaan Pembangunan daerah ini mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah yang dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah, sesuai dinamika perkembangan daerah dan nasional. Perencanaan pembangunan daerah harus dirumuskan secara transparan, responsif, efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, berkeadilan dan berkelanjutan. Dengan adanya jenjang karir yang jelas di Sekretariat Daerah Kota Solok, pegawai bekerja dengan semangat dan hasil kerjanya akan selalu ditingkatkan, tapi hal ini berbanding terbalik karena Capaian Kinerja Sasaran Tahun belum mencapai target sepenuhnya.

Sekretariat Daerah Kota Solok dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Solok. Sekretariat Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 2 Tahun 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta layanan administratif. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud, sekretaris daerah menyelenggarakan fungsi yaitu (1) pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, (2) pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, (3) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, (4) pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada perangkat daerah, dan (5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Urusan Pemerintah Kota Solok, Sekretariat Daerah Kota Solok melaksanakan 1 Urusan Wajib Pemerintahan yakni Urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Sekretariat Daerah didukung oleh sumber daya aparatur yang berjumlah 232 orang yang terdiri dari PNS 97 orang, pegawai PTT/kontrak 135 orang, pegawai sukarela 3 orang, dengan tabel sebagai berikut.

**Tabel 1** Jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

No	Unit	SD	SLTP	SLTA	D3	D4/S1	S2	S3
1.	Bagian Pemerintahan	-	-	-	-	5	4	-
2.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	-	-	1	-	7	3	-
3.	Bagian Hukum	-	-	-	1	3	3	-
4.	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	-	-	-	-	5	-	-
5.	Bagian Administrasi Pembangunan	-	-	-	-	8	3	-
6.	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	-	-	-	3	8	4	-
7.	Bagian Umum	-	-	2	1	9	3	1
8.	Bagian Organisasi	-	-	-	1	9	1	-
9.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	-	-	-	1	6	3	-
	Sekretariat Daerah	-	-	3	6	63	24	1

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, 2023

Jika dilihat dari golongan ruang dari aparatur yang ada di Sekretariat Daerah Kota Solok, baik itu dari PNS maupun dari Pegawai Tidak Tetap (PTT)/ kontrak serta pegawai sukarela terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.** Jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2023

No	Unit	Golongan Kepangkatan				Jumlah PNS	Jumlah PTT/ kontrak	Jumlah Pegawai Sukarela
		I	II	III	IV			
1.	Bagian Pemerintahan	-	-	7	2	9	7	-
2.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	-	1	8	1	10	11	-
3.	Bagian Hukum	-	1	2	3	6	6	2
4.	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	-	-	4	1	5	7	-
5.	Bagian Administrasi Pembangunan	-	-	7	2	9	1	1
6.	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	-	1	14	3	18	6	-
7.	Bagian Umum	-	1	13	1	15	69	-

No	Unit	Golongan Kepangkatan				Jumlah PNS	Jumlah PTT/ kontrak	Jumlah Pegawai Sukarela
		I	II	III	IV			
8.	Bagian Organisasi	-	1	13	1	15	3	
9.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	-	-	8	2	10	23	-
	SEKRETARIAT DAERAH	-	5	76	16	97	133	3

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, 2023

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dimiliki serta berpedoman kepada perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Sekretariat Daerah Kota Solok sebagai salah satu entitas akuntabilitas kinerja satuan kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Solok berkewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahun 2022. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan pertanggungjawaban tahun terakhir dari pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021-2026 dengan tetap mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Solok Tahun 2021-2026. Sekretariat Daerah Kota Solok dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Solok. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta layanan administratif. Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2021 dengan Tahun 2022 Tabel 1 berikut ini menginformasikan capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2022 berdasarkan sasaran pada Renstra Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021-2022.

**Tabel 3.** Perbandingan capaian kinerja sasaran Tahun 2021 dan Tahun 2022

No	Sasaran Kinerja	Target	% Capaian Kinerja		% Naik/ (turun)
			2021	2022	
1	Meningkatnya kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran beragama dalam kehidupan bermasyarakat	100	102,32	100,98	(1,34)
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	100	103,57	103,00	0,57
3	Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	100	80	75	(5)

4	Meningkatnya fasilitasi dan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah	100	100	80	(20)
---	--	-----	-----	----	------

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 macam sasaran kinerja Sekretariat Daerah Kota Solok tahun 2021 dan 2022, dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak sasaran kinerja yang telah ditentukan tahun 2021 tingkat capaian kinerjanya mengalami penurunan pada tahun 2022. Hal ini tentunya berkaitan dengan hasil kerja pegawai yang belum maksimal dan karir ASN masih belum jelas. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat karir ASN belum optimal, disenyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan, jabatan fungsional melalui motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi karir ASN adalah gaya kepemimpinan. Menurut Simamora (2019) gaya kepemimpinan yaitu seni mempengaruhi orang lain supaya mau bekerjasama berdasar atas kemampuan orang tersebut dalam memberikan bimbingan dan arahan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Rosy (2022) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap karir pegawai. Faktor kedua yang mempengaruhi karir ASN adalah jabatan fungsional. Menurut Bukhari (2019) jabatan fungsional, yakni sekelsompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional dan berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan jabatan fungsional terhadap karir ASN.

Faktor ketiga yang mempengaruhi karir ASN adalah motivasi. Menurut Widiyanti, (2019) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Doini (2022) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap karir pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan dan jabatan fungsional terhadap karir asn melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

## **METODE**

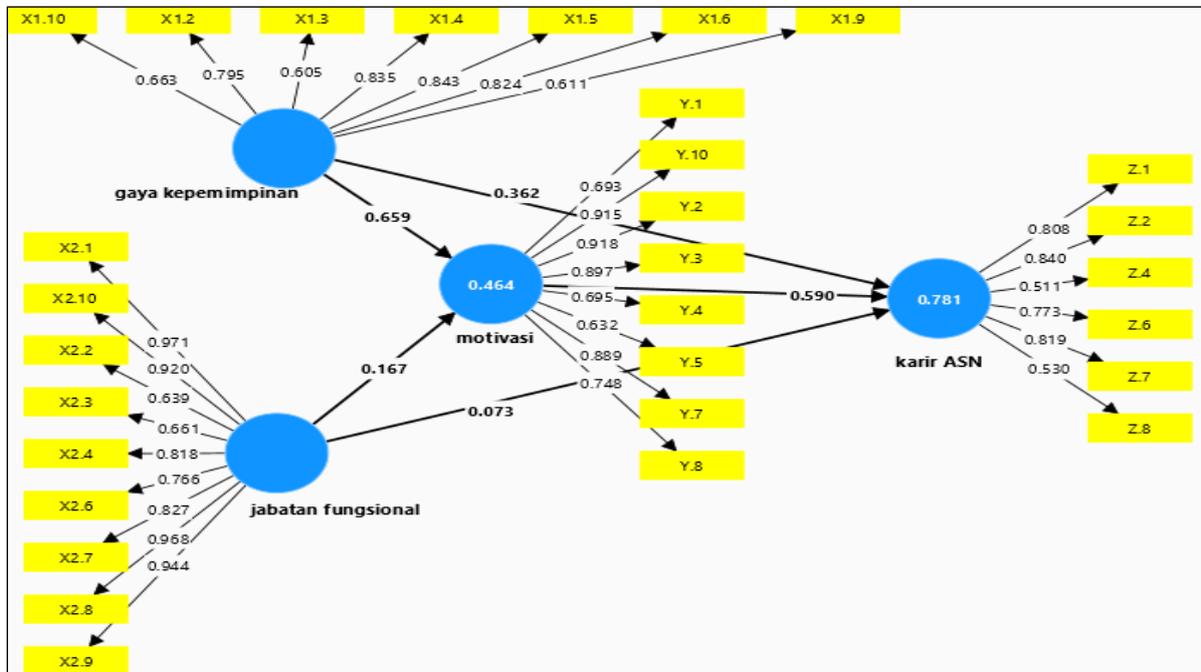
Penelitian ini memiliki tujuan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan fungsional Terhadap Karir ASN melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 70 pegawai di Sekretariat Daerah Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H2: Jabatan fungsional berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karir ASN Sekretariat Daerah Kota Solok
- H4: Jabatan fungsional berpengaruh signifikan terhadap karir ASN Sekretariat Daerah Kota Solok
- H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap karir ASN Sekretariat Daerah Kota Solok
- H6: Motivasi signifikan memediasi gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H7: Motivasi signifikan memediasi jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Pengujian *Inner Model (Structural Model)***

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4*.



**Gambar 1.** Structural Model Inner

Penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

**Tabel 4.** Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Karir ASN	0,781	0,771
Motivasi	0,464	0,448

Sumber: Hasil Uji R Square, 2024

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk karir ASN sebesar 0,781 atau sebesar 78,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk karir ASN dari konstruk gaya kepemimpinan, jabatan fungsional, dan motivasi atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk gaya kepemimpinan, jabatan fungsional dan motivasi terhadap karir ASN. Sementara motivasi sebesar 0,464 atau sebesar 46,4% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan jabatan fungsional dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

*Direct effects* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,01$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak jika t-statistik  $< 2,01$  dan p-value  $> 0,05$ . Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS.4* :

**Tabel 5.** Result for path coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan -> Karir ASN	0,362	12,216	0,000	Hipotesis Diterima
Gaya kepemimpinan -> motivasi	0,659	11,045	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi -> Karir ASN	0,590	6,172	0,000	Hipotesis Diterima
Jabatan fungsional -> Karir ASN	0,073	2,051	0,040	Hipotesis Diterima
Jabatan fungsional -> motivasi	0,167	1,666	0,096	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS.4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,659 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $11,045 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

### **Pengaruh Jabatan Fungsional Terhadap Motivasi**

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,167 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara jabatan fungsional terhadap motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,096 besar dari alpha 5% yaitu  $0,096 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu  $1,666 < 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan jabatan fungsional terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karir ASN**

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,362 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap karir ASN adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $12,216 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

### **Pengaruh Jabatan Fungsional Terhadap Karir ASN**

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,073 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara jabatan fungsional terhadap karir ASN adalah positif. Nilai p-value 0,040 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,040 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $2,051 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Karir ASN**

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,590 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi terhadap karir ASN adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $6,172 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

*Indirect Effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,01$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 2,01$  dan p-value  $> 0,05$ . Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS* 4.0 :

**Tabel 6.** *Specific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan -> Motivasi -> Karir ASN	0,389	6,158	0,000	Hipotesis Diterima
Jabatan fungsional -> Motivasi -> Karir ASN	0,099	1,533	0,125	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Specific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis *Specific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan terhadap karir ASN melalui motivasi dan pengaruh konstruk jabatan fungsional terhadap karir ASN melalui motivasi.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karir ASN Melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,389 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap karir ASN melalui motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $6,158 > 2,01$  serta *indirect effect* ( $0,389$ )  $>$  *direct effect* ( $0,362^2 = 0,131$ ). Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karir ASN.

### Pengaruh Jabatan Fungsional Terhadap Karir ASN Melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,099 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara jabatan fungsional terhadap karir ASN melalui motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,125 besar dari alpha 5% yaitu  $0,125 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu  $1,533 < 2,01$ , serta *indirect effect* ( $0,099$ )  $>$  *direct effect* ( $0,073^2 = 0,005$ ). Oleh

karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Artinya motivasi mampu memediasi pengaruh jabatan fungsional terhadap karir ASN.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh tidak signifikan jabatan fungsional terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi belum mampu memediasi pengaruh jabatan fungsional terhadap karir ASN pada Sekretariat Daerah Kota Solok

## REFERENSI

- Bukhari, S. E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)\**, Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1), 89–103.
- Doini, S. (2022). *Application of motivation to improve career at PT. Rifansi Dwi Putra*.
- Hasibuan, N. A. (2021). The Effect of Work Involvement and Organizational Support on Employee Performance in the Company. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(4), 124–128. <https://doi.org/10.35335/jmas.v4i4.120>
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Wau, A. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan jabatan fungsional terhadap karir dengan motivasi sebagai variabel intervening*. 1(1), 37–47.
- Widiyanti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. *Ekp*, 13.
- Yolanda, E. S., & Rosy, B. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap karir melalui motivasi pegawai kantor Desa Driyorejo*. IX, 518–535.