Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1899-1906
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.5410

Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi yang Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Janny Haryati Djonu, Stanis Man, Yulius Yasinto, Simon Sia Niha, Gaudensius Djuang
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
Correspondence: Janny.h.djonu@gmail.com, stanisman08@gmail.com, yasinto@hotmail.com, ss.mukin1811@gmail.com, gaudensiusdjuang08@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai; dan untuk memastikan signifikansi hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dalam hal memediasi hubungan antara pengaruh tersebut di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa memotivasi karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman. Disiplin di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman. Motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja secara positif namun tidak signifikan. Motivasi di tempat kerja bukanlah moderator mengenai bagaimana kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman mempengaruhi disiplin di tempat kerja.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi

Abstract. *The aim of this research is to determine the significance of the relationship between work motivation and employee work discipline; and to ensure the significance of the relationship between work motivation and compensation in terms of mediating the relationship between these influences in the Financial Agency and Regional Assets of Kupang City. This research uses quantitative techniques. Descriptive statistical analysis shows that motivating employees in the workplace is influenced positively and significantly by leadership, rewards and punishment. Discipline in the workplace is significantly and beneficially influenced by leadership, rewards, and punishment. Work motivation influences work discipline positively but not significantly. Workplace motivation is not a moderator of how leadership, rewards, and punishment influence workplace discipline.*

Keywords*: work discipline, work motivation, leadership, sanctions and compensation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat menentukan. Organisasi membutuhkan personel yang berpengetahuan dan berkualifikasi tinggi yang bekerja keras untuk mengelola bisnis seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan agar operasi manajemen dapat berfungsi dengan lancar. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting suatu organisasi, dan mereka dapat secara signifikan meningkatkan pendekatannya untuk mencapai tujuannya (Syamsuddinnor, 2014). Disiplin karyawan yang baik diperlukan untuk kemajuan perusahaan mana pun, oleh karena itu sangat penting bagi manajer sumber daya manusia untuk mengutamakan disiplin kerja. Salah satu aspek operasional manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, karena prestasi kerja karyawan yang lebih baik berkorelasi dengan tingkat kedisiplinannya, maka kedisiplinan merupakan fungsi operasional MSDM yang paling krusial (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain loyalitas, budaya perusahaan, kepemimpinan, gaji, penghargaan, keadilan, pengawasan, lingkungan, dan sanksi. Selain itu, menurut Hasibuan (2016), unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin adalah: hubungan antarmanusia, keadilan, kompensasi, motivasi, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, pengawasan, hukuman, dan ketegasan. Faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah gaji, hukuman, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Komponen ini dipilih karena selalu menimbulkan permasalahan, khususnya pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, dimana pekerja kehilangan disiplin kerja (Afandi, 2018), karena kemampuan

seorang karyawan untuk menjaga disiplin meningkat seiring dengan tingkat kinerjanya, maka disiplin adalah fungsi operasional MSDM yang paling krusial (Hasibuan, 2016).

Berbagai elemen, antara lain kepemimpinan, gaji, penghargaan, keadilan, kemampuan, pengawasan, lingkungan, sanksi, sistem kehadiran, loyalitas, dan budaya organisasi, dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2016), tujuan dan bakat, peran kepemimpinan, motivasi, keadilan, kompensasi, pengawasan, hukuman, ketegasan, dan hubungan antarmanusia merupakan unsur-unsur lain yang mempengaruhi disiplin. Motivasi kerja, kepemimpinan, konsekuensi, dan gaji merupakan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Aspek ini dipilih karena sering menjadi permasalahan, khususnya di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, yang menyebabkan pegawai menjadi kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu, faktor pekerjaan meliputi remunerasi, gaji, kebijakan organisasi, pengawasan, pengawasan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan manusia, dan kondisi kerja seperti jam kerja, lingkungan fisik, budaya organisasi, sifat pekerjaan, tugas/desain pekerjaan, sanksi, pengakuan atas prestasi, tingkat tanggung jawab yang diberikan, kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja. Menurut Pradipto (2015), faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan dalam suatu organisasi dan dorongan disiplin di antara anggota atau bawahannya merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilannya. Hal ini terjadi karena semua pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi bawahannya. Pemimpin suatu organisasi memainkan peran strategis dalam menentukan kinerjanya, termasuk menjaga disiplin (Suwatno, 2016). Sanksi merupakan unsur selanjutnya yang mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja. Memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak menaati peraturan merupakan salah satu cara perusahaan menerapkan disiplin. Karyawan dapat dikenakan sanksi termasuk pengurangan gaji, skorsing, atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mencegah pegawai yang tidak disiplin mengambil tindakan disiplin di kemudian hari. Sanksi diartikan sebagai tindakan disipliner yang diterapkan oleh pimpinan organisasi kepada anggota staf yang tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi (Rivai & Jauvani, 2014). Tujuan dari penegakan aturan dan pendisiplinan pegawai adalah untuk menanamkan kedisiplinan dan motivasi di kalangan pegawai sebagai sarana menumbuhkan budaya organisasi yang profesional.

Kompensasi merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi disiplin dan motivasi kerja. Menurut Simamora (2015), untuk memenuhi kebutuhannya, pekerja menginginkan adanya hubungan antara kinerjanya dengan gaji yang diterimanya dari perusahaan. Gaji, atau apa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, merupakan salah satu faktor kunci kemajuan perusahaan. Ada dua jenis kompensasi: non-finansial dan finansial. Kompensasi non-finansial mencakup lingkungan kerja dan kesempatan pelatihan dan pengembangan, sedangkan kompensasi finansial meliputi upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Karyawan harus menerima kompensasi atas pekerjaan mereka sebagai anggota kelompok tergantung pada seberapa baik kinerja mereka dalam bisnis. Secara umum, penawaran kompensasi berupaya untuk menarik sumber daya manusia, mempertahankan, mempertahankan, dan menginspirasi personel di dalam perusahaan (Diastuti, 2021). Penggantian biaya merupakan manfaat penting bagi anggota staf karena menunjukkan seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karena karyawan selalu mengharapkan lebih dari gajinya saat ini.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti merumuskan hipotesis berdasarkan kerangka konseptual sebelum sampai pada suatu kesimpulan akhir yang berbentuk hipotesis yang telah diuji (Ferdinand, 2014). Analisis statistik inferensial digunakan sebagai metode analisis data dalam penelitian ini.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji *Inner Model*

No	Variabel	*Original Sample* (O)	t tabel	Nilai Uji t	Nilai Sig.
1	Kepemimpinan -> Motivasi Kerja (Y2)	0.585	1.66320	5.417	0.000
2	Sanksi (X2) -> Motivasi Kerja (Y2)	0.603	1.66320	4.527	0.000
3	Kompensasi (X3) -> Motivasi Kerja (Y2)	0.279	1.66320	2.090	0.037
4	Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Y1)	0.445	1.66320	2.456	0.014
5	Sanksi (X2) -> Disiplin Kerja (Y1)	0.818	1.66320	4.347	0.000
6	Kompensasi (X3) -> Disiplin Kerja (Y1)	0.509	1.66320	3.416	0.001
7	Motivasi Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y1)	0.071	1.66320	0.529	0.597

Sumber: data olahan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,585, nilai uji t sebesar 5,417 (>1,66320), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, motivasi pegawai akan meningkat dengan meningkatnya kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Di sisi lain, motivasi dalam bekerja akan menurun seiring dengan menurunnya kepemimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian yang menyartakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang diterima. Penelitian ini didukung Penelitian Bonaparte (2017) dan Khairunnisa (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Salah satu peran pemimpin adalah memberikan dukungan, yaitu mengakui kontribusi orang lain, memberi semangat baik individu maupun kelompok, menumbuhkan rasa persatuan, mengurangi stres melalui humor, dan menyelesaikan masalah Konflik (Suwatno, 2016).

Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel sanksi motivasi kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,603, nilai uji t sebesar 4,527 (>1,66320), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh hukuman. Oleh karena itu, motivasi kerja akan meningkat sebanding dengan beratnya denda yang dikenakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Sebaliknya motivasi kerja akan menurun sebanding dengan besarnya sanksi yang dijatuhkan kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis yang menyatakan bahwa hukuman mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap motivasi pekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang diterima.

Penelitian ini didukung Penelitian Nazhifah (2018) yang menunjukkan bahwa sanksi mempunyai dampak besar terhadap motivasi. Penelitian Pradnyani (2020) menemukan bahwa sanksi memiliki dampak yang patut diperhatikan dan menguntungkan terhadap dorongan pekerja untuk bekerja dalam pekerjaannya. Selain itu, pekerja perlu dimotivasi oleh pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang adalah motivasinya dalam bekerja. Penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang mungkin memaksa seseorang untuk mengekang dan memuaskan hasratnya kadang-kadang disebut sebagai motivasi. Meskipun sanksi merupakan jenis disiplin yang buruk, sanksi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong orang agar lebih termotivasi dalam bekerja jika diterapkan dengan benar dan bijaksana.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,279, nilai uji t sebesar 2,090 (>1,66320), dan nilai signifikan sebesar 0,037 (<0,05). Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Oleh karena itu, motivasi pegawai akan meningkat dengan meningkatnya gaji pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Sebaliknya, ketika gaji pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang menurun maka motivasi pegawai juga akan menurun. Dengan penelitian ini, maka hipotesis: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nurmagustini (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan menguntungkan terhadap motivasi kerja pegawai. Demikian pula penelitian Agus (2013) menemukan bahwa diantara variabel-variabel yang mengukur kinerja pekerja motivasi, kompensasi memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik. Dalam mencapai tujuan perusahaan dan mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh para pemangku kepentingan sejak berdirinya organisasi, motivasi karyawan sangatlah penting. Membayar karyawan secara layak merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka dalam bekerja (Sapar, 2022). Agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, organisasi harus mampu memberikan perhatian yang lebih besar kepada mereka. Para pekerja sendiri harus memiliki etos kerja yang kuat untuk bisa melakukan hal tersebut. Keterlibatan organisasi ini dalam remunerasi terkait dengan motivasi karyawannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,445, nilai uji t sebesar 2,456 (>1,66320), dan nilai signifikan sebesar 0,014 (<0,05). Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang akan meningkat dengan kepemimpinan yang lebih kuat. Sebaliknya, ketika kepemimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang menurun maka disiplin kerja pun akan menurun. Berdasarkan penelitian ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang diterima.

Penelitian ini didukung penelitian Permana (2021) dan Hendrayani (2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, karena pegawai adalah manusia yang rentan terhadap kesalahan dan kelemahan, maka seorang pemimpin yang menjaga kedisiplinan tidak hanya sekedar memberikan aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh bawahannya. Untuk mencegah kesalahan yang dilakukan bawahannya, pemimpin juga harus memiliki kemampuan mengatasi dan mengantisipasi. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan manfaat bagi organisasi dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang mengutamakan perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan salah satu unsur penentu derajat disiplin kerja pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Karena pemimpin adalah pembuat kebijakan sekaligus pelaksana kebijakan, maka kedisiplinan pada hakikatnya ditentukan oleh pemimpin itu sendiri.

Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan nilai original sample variabel sanksi disiplin kerja sebesar 0,818, nilai uji t sebesar 4,347 (>1,66320), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat

dikatakan bahwa hukuman berdampak signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja akan meningkat sebanding dengan beratnya denda yang dikenakan kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Sebaliknya, semakin menurunnya disiplin kerja maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang akan semakin kecil sanksinya. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa sanksi mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap disiplin kerja pekerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang diterima.

Penelitian ini didukung penelitian Kurniawan (2022) dan Mustika (2019) yang menemukan bahwa sanksi mempunyai pengaruh yang patut diperhatikan dan menguntungkan terhadap disiplin kerja pegawai. Di tempat kerja, sanksi ditetapkan sebagai salah satu hukuman bagi pelanggaran aturan. Hal ini memastikan bahwa sanksi mempunyai tujuan dan pedoman yang jelas dan telah disetujui oleh manajemen dan pihak terkait lainnya sesuai dengan perjanjian. Sanksi yang konsisten diperlukan. Hal ini bertujuan untuk mendidik anggota staf tentang kebijakan perusahaan dan mendorong mereka untuk mematuhinya. Karyawan mungkin menganggap penerapan sanksi yang tidak konsisten, pedoman hukuman yang ringan, dan pengabaian terhadap disiplin kerja sebagai akibat dari perlakuan yang diskriminatif.

Menjaga disiplin staf adalah salah satu fungsi utama dari hukuman (Hasibuan, 2016). Tujuan pemberian sanksi adalah untuk menegakkan peraturan terkait, memberikan pelajaran kepada pelanggar, dan meningkatkan disiplin karyawan atas pelanggaran. Pegawai yang menolak disiplin harus menghadapi konsekuensi secara konsisten. Ketakutan karyawan terhadap pelanggaran kebijakan perusahaan akan meningkat seiring dengan beratnya hukuman yang dikenakan. Selain itu, akan mengurangi sikap dan tindakan kedisiplinan. Meskipun demikian, karyawan harus diberitahu sepenuhnya mengenai sanksi tersebut dan penerapannya harus didasarkan pada faktor-faktor yang rasional dan masuk akal, karena sanksi adalah alat pengajaran dan motivasi untuk menjaga disiplin perusahaan, penerapannya tidak boleh terlalu enteng atau terlalu keras.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi disiplin kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,509, nilai uji t sebesar 3,416 (>1,66320), dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, meskipun nilai sampel asli menunjukkan hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa gaji mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan dan menguntungkan. Oleh karena itu, disiplin kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang akan semakin kuat jika ada gaji yang lebih tinggi. Sebaliknya disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang akan menurun seiring dengan turunnya gaji. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis ketujuh yang menyatakan disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi diterima.

Penelitian ini didukung penelitian Muchzen (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang patut diperhatikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja pegawai. Penelitian Sari (2015) menemukan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Masalah kompensasi dalam bisnis merupakan hal yang rumit, namun hal ini penting bagi organisasi dan karyawannya (Sedarmayanti, 2015). Gaji karyawan perlu dibenarkan dan didasarkan pada alasan. Namun komponen emosional manusia tidak boleh diabaikan. Karena kuantitas upah merupakan cerminan nilai kerja pekerja, maka hal ini sangat penting bagi pekerja sebagai manusia. Namun, disiplin karyawan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja semuanya dapat dipengaruhi oleh besaran remunerasi. Ketika pekerja menerima kompensasi yang adil, mereka akan merasa puas dalam pekerjaannya dan lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun prestasi kerja, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun apabila pemberian kompensasi tidak mencukupi atau tidak tepat. Salah satu faktor yang turut berperan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai adalah kompensasi. Ketika pekerja merasa bahwa upaya mereka dihargai, mereka akan melakukan

yang terbaik dan semangat kerja akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Penelitian uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,071, nilai uji t sebesar 0,529 (<1,66320), dan nilai signifikansi sebesar 0,597 (>0,05). Sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sedangkan nilai original sampel yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang positif. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai tidak berkorelasi dengan tingginya tingkat motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tidak terbantahkan.

Penelitian Rizal (2019) menghasilkan penelitian serupa dengan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif marginal terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian Dewi (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap disiplin kerja. Penelitian ini bertentangan dengan pernyataan Suwatno (2016) bahwa setiap pegawai harus menemukan motivasi pribadi untuk mengembangkan gairah terhadap profesinya agar dapat menjalankan tugasnya. Setiap pekerja datang bekerja karena alasan yang berbeda-beda. Beberapa orang mencari pengakuan dari perusahaan dan perasaan puas dalam pekerjaan mereka. Karyawan mencari pemberdayaan dan pengakuan di tempat kerja, karena faktor-faktor ini berkontribusi terhadap insentif mereka untuk bekerja keras dan berperilaku disiplin.

Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan, dengan nilai uji t sebesar 0,490 (<1,66320) dan nilai signifikansi sebesar 0,624 (>0,05). Berdasarkan penelitian uji statistik diketahui bahwa variabel disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel sanksi, dengan nilai uji t sebesar 0,549 (<1,66320) dan nilai signifikansi sebesar 0,583 (> 0,05). Berdasarkan penelitian uji statistik diketahui bahwa variabel disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi, dengan nilai uji t sebesar 0,517 (<1,66320) dan nilai signifikansi sebesar 0,606 (> 0,05).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, hukuman, dan remunerasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap disiplin kerja dibandingkan insentif kerja. Berdasarkan penelitian ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi, dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang tidak terbantahkan. Kurangnya hubungan substansial antara motivasi kerja dan pengaruh kepemimpinan, hukuman, dan remunerasi terhadap disiplin dapat dijelaskan dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap disiplin. Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, hubungan antara kepemimpinan, sanksi, dan remunerasi terhadap disiplin kerja tidak mengalami perubahan meskipun terdapat penambahan unsur mediasi yaitu motivasi kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang ini mengungkapkan bahwa memotivasi karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman. Disiplin di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman. Motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja secara positif namun tidak signifikan. Motivasi di tempat kerja bukanlah moderator mengenai bagaimana kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman mempengaruhi disiplin di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Agus, Dwi Nugraha. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(1)

Bonaparte, Elfino. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11).

Dewi, Artika Kartika. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2).

Diastuti, Melissa. 2021. Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2)

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Hendrayani. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2).

Khairunnisa. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1).

Kurniawan, Rakhmat. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2).

Muchzen. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Jurnal manajemen*, 2(1)

Mustika, Mega. 2019. Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen*, 5(2).

Nurmagustini, Radja. 2020. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS di 10 instansi Pemerintah Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1).

Permana, Yogi Gum. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(1).

Pradipto, Rahardja. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pad Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Ma*najemen, 4(4)

Pradnyani, Gusti & Rahmawati, Putu Indah & Suci, Ni. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(1), 21-30.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizal, Said. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister manajemen*, 2(1).

Sari, Puput. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 4(2).

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6(1).

Nazhifah, N. 2018. Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pelayanan dan Penunjang Medis pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta, *Dissertation*, Universitas Darma Persada.

Sapar, J. F. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.