

T E S I S

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SANKSI DAN
KOMPENSASI YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA KUPANG**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER MANAJEMEN**



OLEH:

JANNY HARYATI DJONU
NIM. 811212005

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2023**

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SANKSI DAN KOMPENSASI
YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KOTA KUPANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh


Nama : Janny Haryati Djonu

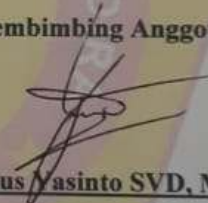
NIM : 811212005

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota


Dr. Stanis Man, SE., M.Si


P. Dr. Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc.

Kupang, Desember 2023
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


P. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA
NIDN : 0826047603

TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN, SANKSI DAN KOMPENSASI
YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KOTA KUPANG

Disiapkan dan disusun oleh

Oleh

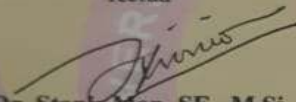
Nama : Janny Haryati Djonu

NIM : 811212005


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Desember 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

Ketua


Dr. Stanis Man, SE., M.Si

Sekretaris


P. Dr. Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc.

Anggota:

1. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si
2. Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM
3. Dr. Stanis Man, SE., M.Si


.....

.....

.....



Dr. M.P. Perseveranda, SE., M.Si
NIDN: 0819066703

Kupang, Desember 2023
Ketua Program Studi,



P. Dr. Paskalis Scran, SVD, Dipl. Theol., MBA
NIDN : 0826047603

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Janny Haryati Djonu
NIM : 811212005
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi
Yang Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin
Kerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah
Kota Kupang

menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, Desember 2023

Janny Haryati Djonu

MOTTO

**“Segala Perkara Dapat Kutanggung Di Dalam DIA Yang
Memberi Kekuatan kepadaku”
(Filipi 4 : 13)**

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Alm. Ayah Masya Djonu dan Almh. Ibu Liberty W. Djonu-D. Panie tercinta untuk segala cinta dan kasih sayang yang diberikan
2. Kakak Semy, Yudith, Suzanty, Maxi, Adik Ary, Cory, Dio, dan Aldo serta anak Jordan, Jarden dan Joshua untuk doa dan dukungan yang diberikan selama menempuh Pendidikan
3. Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Tesis “Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi Yang Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, oleh Janny Haryati Djonu NIM 811212005, dibimbing Dr. Stanis Man, SE., M.Si dan P. Dr. Yulius Yasinto SVD, MA, M.Sc.

Manusia dalam suatu organisasi, merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data yang diperoleh, masih terdapat kenaikan kasus pelanggaran jam kerja dari Januari s/d April 2023. Kurangnya disiplin pegawai tersebut, mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda. Kurangnya disiplin, dibarengi dengan fenomena kurangnya motivasi kerja, di mana pegawai kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kepemimpinan yang kurang tegas dalam menegakkan disiplin, penerapan sanksi yang tidak tegas dan kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, 2) untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai, 3) untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai, 4) untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, 5) untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dalam memediasi kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang sebanyak 89 dan ditentukan menggunakan sensus. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (SmartPLS).

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan memperoleh kategori baik, sedangkan sanksi dan kompensasi memperoleh kategori cukup baik. Kepemimpinan, sanksi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan, sanksi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

Beberapa saran yaitu: meningkatkan motivasi kerja, dengan menyediakan anggaran agar pegawai mengikuti pelatihan sehingga kemampuan kerja semakin baik. Meningkatkan kepemimpinan, dengan melibatkan bawahan dalam membuat keputusan serta bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan. Memberikan sanksi yang tegas sesuai peraturan yang berlaku bagi yang melanggar, konsisten dan adil. Meningkatkan kompensasi, dengan memberikan dan membayar insentif serta tunjangan secara tepat waktu; menambah komputer/laptop, printer dan tempat arsip agar berkas menjadi lebih rapi.

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

ABSTRACT

Thesis "The Influence of Leadership, Sanctions and Compensation Mediated by Work Motivation on the Work Discipline of Financial Agency Employees and Regional Assets of Kupang City", by Janny Haryati Djonu NIM 811212005, supervised by Dr. Stanis Man, SE., M.Si and P. Dr. Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc.

Humans in an organization are the main driving factor in achieving the goals that have been set. Based on the data obtained, there is still an increase in cases of working hours violations from January to April 2023. The lack of employee discipline has resulted in work being delayed. Lack of discipline, accompanied by the phenomenon of lack of work motivation, where employees are less responsible for their work, leadership is less firm in enforcing discipline, implementation of sanctions is not strict and compensation is not in accordance with workload. The aims of this research are: 1) to determine the description of work discipline, work motivation, leadership, sanctions and compensation at the Kupang City Regional Financial and Asset Agency, 2) to determine the significance of the influence of leadership, sanctions and compensation on a partial basis on employee work motivation, 3) to determine the significance of the influence of leadership, sanctions and partial compensation on employee work discipline, 4) to determine the significance of the influence of work motivation on employee work discipline, 5) to determine the significance of the influence of work motivation in mediating leadership, sanctions and compensation on employee work discipline.

The research uses quantitative methods. The population and sample of Kupang City Regional Financial and Asset Agency employees was 89 determined using the census. Data was collected by distributing questionnaires, analyzed using descriptive and inferential statistics (SmartPLS).

The results of descriptive statistical analysis show that work discipline, work motivation and leadership are in the good category, while sanctions and compensation are in the quite good category. Leadership, sanctions and compensation have a positive and significant effect on work motivation. Leadership, sanctions and compensation have a positive and significant effect on work discipline. Work motivation has a positive but not significant effect on work discipline. Work motivation does not mediate the influence of leadership, sanctions and compensation on work discipline.

Based on the results of the analysis, several things can be recommended: increasing work motivation, by providing a budget so that employees attend training so that their work abilities improve. Improving leadership, by involving subordinates in making decisions and being willing to hear opinions or suggestions from subordinates. Provide strict sanctions to applicable regulations for those who violate, consistently and fairly. Increase compensation, by providing and paying incentives; also add computers/laptops, printers and archive places so that file arrangement is neater.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yesus, karena dengan berkat-Nya, tesis berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi yang dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang” dapat diselesaikan. Penyusunan tesis ini bagian dari salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini ingin disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Ibu Dr. M. E. Perseveranda, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan pelayanan akademik selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini;
3. Pater Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA dan Ibu Dr. Henny A. Manafe., SE., MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya, atas segala pelayanan akademik;
4. Bapak Dr. Stanis Man, SE., M.Si dan Pater Dr. Yulius Yasinto SVD, MA., M.Sc sebagai Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan

bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta ilmunya, dengan penuh sabar dan penuh perhatian selama penulisan Tesis ini;

5. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si dan Bapak Drs. Ec. Gaudensius Djuang, MM selaku Penguji yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
6. Pimpinan dan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang yang telah memberikan ijin dan memberikan bantuan baik dalam bentuk informasi, sehingga diperoleh banyak pengetahuan sebagai bahan pendukung dalam penulisan dan penyusunan Tesis ini.
7. Keluarga tercinta atas kasih sayang dan dukungannya. Terima kasih atas dukungannya serta kasih sayang yang telah diberikan.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Angkatan 37 yang telah memberi dukungan
9. Para sahabat dan suporter yang selalu bertanya perkembangan dan penyusunan Tesis.
10. Alma Mater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk para mahasiswa menjadi seorang Magister Manajemen.

Akhir kata, menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun, akan diterima dengan senang hati, demi perbaikan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Kupang, Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SERTIFIKASI.....	i
MOTTO	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II TELAAH PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka.....	17
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.1.4 Kepemimpinan	28
2.1.5 Sanksi	33
2.1.6 Kompensasi	36
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Pikir	44
2.4 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.4 Variabel, Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran	48
3.5 Jenis Data	49
3.5.1 Jenis Data Menurut Sumber.....	49
3.5.2 Jenis Data Menurut Sifat.....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	57
4.1.2 Data Responden	58
4.2 Analisis Statistik	61
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.2.2 Analisis Statistik Inferensial	67
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	79
4.3.2 Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	81
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	83
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	85
4.3.5 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	87
4.3.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	89
4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	91
4.3.8 Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang	92
BAB V PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	94
4.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitan Absen Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang Januari s/d April 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Skala Pengukuran dan Item Pernyataan.....	49
Tabel 3.2 Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif.....	52
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023	59
Tabel 4.2 Data responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2023	59
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tahun 2023	60
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Sanksi.....	65
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.9 Nilai <i>Convergent Validity</i>	68
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 4.11 Nilai <i>VIF</i>	70
Tabel 4.12 Nilai <i>R Square</i>	71
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	73
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i>	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	45
Gambar 3.1 Diagram Jalur.....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	67
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	72