

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddin (2014:56), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, di mana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, dimana disiplin kerja sangat berperan penting, karena dalam memajukan suatu organisasi diperlukan kedisiplinan karyawan yang baik. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016:193).

Afandi (2018:20) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi, sistem absensi, loyalitas dan budaya organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2016:116) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan,

motivasi, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Pada penelitian ini, faktor yang akan diteliti adalah motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi. Faktor ini dipilih karena permasalahan dari faktor-faktor inilah yang selalu terjadi khususnya pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, sehingga pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja dalam suatu organisasi sangat penting. Setiap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan membutuhkan motivasi yang ada dalam dirinya, agar tumbuh semangat dalam bekerja. Karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Ada pegawai yang berharap untuk memperoleh penghargaan oleh organisasi dan ada juga yang merasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sehubungan dengan motivasi kerja, karyawan menginginkan adanya pengakuan dan pemberdayaan yang memberi dorongan kepada karyawan, agar termotivasi bekerja termasuk termotivasi untuk bertindak disiplin (Suwatno, 2016:190).

Ardana (2009:65) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu karakteristik individu dan pekerjaan. Karakteristik individu meliputi minat, sikap, kebutuhan individual, kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor pekerjaan meliputi gaji, kompensasi, kebijakan organisasi, supervisi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan antar manusia, jam kerja, lingkungan fisik, budaya organisasi, sifat pekerjaan, rancangan tugas/pekerjaan, pemberian sanksi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat/besarnya

tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja adalah kepemimpinan. Pradipto (2015:89) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk menjadi disiplin. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Pimpinan dalam suatu organisasi, memiliki peran yang strategis untuk menentukan kinerja organisasi, termasuk disiplin (Suwatno, 2016:139).

Faktor berikut yang diangkat dan mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja adalah sanksi. Bagi organisasi, penerapan kedisiplinan dapat dilakukan dengan memberikan peringatan kepada karyawannya yang melanggar peraturan. Sanksi pada karyawan dapat diberikan, seperti pemotongan gaji, skorsing atau pemecatan. Hal ini dilakukan supaya karyawan yang tidak disiplin menjadi jera dan tidak melakukan tindakan indisipliner lagi di kemudian hari. Menurut Rivai dan Jauvani (2014:87) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran aturan atau tindakan indisipliner adalah merupakan upaya untuk membentuk suatu kedisiplinan dan

motivasi bagi pegawai, agar dapat membangun budaya organisasi yang profesional.

Faktor terakhir yang diangkat dan mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja adalah kompensasi. Simamora (2015:124) menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam organisasi tempat di mana karyawan berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam organisasi. Menurut Diastuti (2021:249), pemberian kompensasi secara umum bertujuan untuk merekrut sumber daya manusia, memelihara, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai, sehingga pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang adalah salah satu organisasi perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah Kota Kupang. Organisasi

perangkat daerah ini mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan dan aset daerah. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, dalam upaya mencapai tujuan organisasi membutuhkan disiplin dari tiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu bentuk disiplin adalah ketaatan pada jam kerja. Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, jam kerja yang diberlakukan adalah pukul 07.30 s/d pukul 16.30. Berdasarkan pengamatan tanggal 06 Februari 2023, diketahui bahwa upaya penegakkan disiplin belum didukung sepenuhnya oleh pegawai pada organisasi tersebut. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal dan ijin saat jam kerja. Pada Tabel 1.1 berikut adalah rekap absen Januari-April 2023.

**Tabel 1.1**

**Rekap Absen Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang  
Januari s/d April 2023**

No	Jenis Pelanggaran Jam Kerja	Jumlah Pegawai	Bulan							Rata-Rata
			Januari	Februari	Maret		April			
1	Terlambat	89	105	110	Naik 5 Kasus	118	Naik 8 Kasus	124	Naik 6 Kasus	114 Kasus
2	Ijin saat jam kerja	89	188	201	Naik 13 Kasus	213	Naik 12 Kasus	241	Naik 28 Kasus	211 Kasus
3	Pulang lebih awal	89	107	135	Naik 28 Kasus	152	Naik 17 Kasus	187	Naik 35 Kasus	145 Kasus
4	Tidak masuk kantor tanpa ijin	89	79	68	Turun 11 Kasus	75	Naik 7 Kasus	89	Naik 14 Kasus	78 Kasus
<b>Total</b>			<b>479</b>	<b>514</b>	<b>35</b>	<b>558</b>	<b>44</b>	<b>641</b>	<b>83</b>	

*Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKAD, 2023*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa terdapat kenaikan kasus pelanggaran jam dari Januari sampai dengan April 2023. Peningkatan dari

bulan ke bulan semakin besar, yaitu pada bulan Februari 2023 meningkat 35 kasus, Maret meningkat 44 kasus, dan April meningkat 83 kasus.

Ketidakdisiplinan pegawai tersebut, mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda. Misalnya, pekerjaan rekapan data aset yang perlu diselesaikan dalam 1 hari kerja, akan tertunda hingga 2-3 hari kerja. Selain efek keterlambatan penyelesaian tugas, efek lainnya adalah memberikan contoh yang tidak baik bagi pegawai lainnya, karena pegawai yang rajin akan mengikuti perilaku tidak disiplin tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Akuntansi dan Aset pada tanggal 8 Juni 2023, diperoleh informasi bahwa salah satu pekerjaan yang tertunda karena kurangnya disiplin pegawai adalah penyusunan rancangan Standar Operasional Prosedur (SOP) kegiatan Sub Bidang Pencatatan Aset dan Pemanfaatan Aset serta penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria Akuntansi dan Aset di bidang Pencatatan dan Pemanfaatan Aset. Sedangkan, SOP merupakan bagian penting yang tidak terlepas dari pelaksanaan tugas. Hal ini mengakibatkan Bidang Akuntansi dan Aset mendapat teguran karena adanya keterlambatan penyusunan dokumen tersebut.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian pada tanggal 6 Juni 2023 diperoleh informasi bahwa dalam hal ketepatan waktu, belum semua pegawai masuk kantor tepat waktu dan belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai arahan pimpinan. Selanjutnya, dalam hal kepatuhan pada peraturan, pegawai belum memenuhi aturan untuk melaksanakan Gerakan Pungut Sampah (GPS). Kegiatan ini dijadwalkan setiap pagi selama hari kerja pada jam

06.30 s/d 07.30. Namun hanya antara 10-15 orang pegawai saja yang mengikuti kegiatan GPS dan pegawai lainnya tidak ikut karena datang terlambat.

Selain data rekapan absen, permasalahan lainnya dalam hal disiplin kerja juga diketahui dari hasil pengamatan selama 5 (lima) hari kerja. Hasil pengamatan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengamatan dan catatan buku ijin, setiap hari kerja, kurang lebih 5-7 orang pegawai melakukan ijin saat jam kerja; 9-12 orang pegawai masuk kantor antara pukul 09.00-10.00 dan 3-5 orang pegawai pulang lebih awal antara pukul 15.00-16.00. Pada umumnya, para pegawai tersebut memberikan alasan bahwa sedang ada urusan pribadi.
2. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, tidak diberlakukan apel pagi dan apel pulang secara rutin. Apel hanya dilakukan pada awal bulan, sehingga kurang adanya pengawasan dan evaluasi terhadap pegawai yang terlambat, ijin saat jam kerja atau pulang lebih awal. Cara pengawasan yang selama ini dilakukan adalah hanya melalui daftar hadir atau absen, yaitu pimpinan memeriksa daftar kehadiran pegawai untuk mengetahui apakah pegawai terlambat atau tidak.
3. Pegawai yang terlambat, ijin saat jam kerja atau pulang lebih awal adalah pegawai yang sama dan sering melakukannya. Namun karena belum ada tindakan tegas maka hal tersebut terjadi terus menerus.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) orang staf, mereka menyatakan bahwa masalah disiplin kerja sulit ditegakkan, karena tindakan tidak mematuhi jam kerja sudah menjadi kebiasaan. Selain itu, aturan yang sudah diberlakukan,

misalnya pemberian teguran lisan dan tertulis pada pegawai yang melanggar aturan, tidak dilaksanakan, sehingga terus berulang terjadi permasalahan ini. Pemberian sanksi baru akan diberikan pada pelanggaran disiplin yang dianggap berat, seperti mencemarkan nama baik organisasi dan sangat merugikan organisasi. Sebaliknya, untuk pelanggaran disiplin jam kerja atau pelanggaran yang dianggap ringan, belum diberikan tindakan tegas.

Fenomena pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, masih belum sampai pada tingkat “baik”. Motivasi ini belum terlihat pada seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini diketahui dari sikap pegawai yang enggan untuk belajar hal baru, misalnya akan diikutsertakan pada pelatihan, namun ditolak karena menganggap bahwa jika sudah ikut pelatihan maka akan diberikan tugas lebih banyak.

Hasil wawancara dengan salah satu Kepala Bidang, diperoleh informasi bahwa terdapat pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya, karena kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja. Misalnya, data pemanfaatan aset daerah yang belum selesai dikerjakan sampai dengan batas waktu pelaporan. Hal ini mengakibatkan terlambatnya usulan penilaian aset yang akan dimanfaatkan. Selain itu, terdapat juga pekerjaan dan tanggungjawab urusan administrasi yang menumpuk dan belum diselesaikan.

Fenomena motivasi lainnya yang juga belum baik adalah penataan lingkungan yang belum rapi. Berdasarkan wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa pegawai akan bertindak disiplin jika



mendapat informasi bahwa Penjabat Walikota Kupang akan datang ke kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Pegawai akan menata meja kerja secara baik dan bekerja dengan serius. Sebaliknya jika tidak terdapat kunjungan, pegawai akan ijin pada saat jam kerja atau pulang lebih awal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) orang pegawai pada tanggal 7 Juni 2023, mereka menyatakan bahwa masih kurangnya pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerja dan kurangnya peluang untuk mengembangkan karier, membuat pegawai kurang termotivasi untuk disiplin dan bekerja secara baik. Misalnya, pegawai yang disiplin baik tidak mendapat perhatian atau pujian, dan pegawai yang kurang disiplin tidak mendapat sanksi tegas dari pimpinan.

Fenomena kedua adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) orang staf, diperoleh informasi bahwa pimpinan belum melakukan tindakan tegas kepada pegawai yang tidak disiplin. Kepada pegawai yang terlambat masuk kantor, pimpinan hanya memberikan teguran lisan, demikian halnya juga dengan pegawai yang pulang lebih awal. Hal ini mengakibatkan pegawai cenderung melakukan hal tersebut berulang-ulang. Selain itu, adanya pegawai yang mau bekerja jika diawasi oleh pimpinan. Jika pimpinan tidak berada di kantor, terdapat pegawai yang tidak melakukan pekerjaan atau tetap melakukan pekerjaan namun lebih santai, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama. Selain itu, pekerjaan yang terlambat diselesaikan, akan dikerjakan jika pimpinan sudah mengingatkan dan meminta hasil kerja tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan selama 3 (tiga) hari kerja, ditemukan bahwa terdapat pegawai yang tidak berada di kantor saat jam kerja atau pulang lebih awal, namun tidak ijin secara langsung pada pimpinan dan hanya memberitahukan pada sesama pegawai. Permasalahan lainnya adalah jika akan menegur pegawai yang tidak disiplin, pimpinan tidak melakukannya secara langsung, namun hanya menyampaikannya pada pegawai yang lain. Hal ini mengakibatkan pegawai disiplin yang pada akhirnya mendengarkan teguran tersebut dan merasa tidak nyaman, sedangkan pegawai yang seharusnya ditegur justru tidak mengetahuinya.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, diketahui bahwa pimpinan jarang melakukan rapat koordinasi bersama staf untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas, disiplin pegawai, pemberian motivasi kepada para staf dan lain sebagainya. Rapat koordinasi dilakukan ketika ada hal yang harus disampaikan berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Berdasarkan data yang diperoleh, rapat koordinasi bersama staf pada Tahun 2022 hanya dilakukan 2 (dua) kali rapat. Namun pada bulan Januari-April 2023, baru dilaksanakan 1 (satu) kali rapat, yaitu rapat awal tahun untuk membahas program kerja tahunan. Meski demikian, setelah rapat tahunan tersebut hampir tidak pernah ada rapat koordinasi untuk menindaklanjuti hasil keputusan rapat yang telah dilakukan sebelumnya.

Fenomena selanjutnya adalah sanksi. Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, upaya pemberian sanksi dilakukan dengan cara: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan

kenaikan gaji berkala dan pemotongan tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) orang Kepala Bidang, diperoleh informasi bahwa sanksi belum diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Misalnya, tidak diberikan teguran tertulis pada pegawai yang telah berulang-ulang melanggar aturan jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) orang pegawai, pegawai belum menganggap disiplin sebagai hal yang penting dan mendesak, karena merasa bahwa selama ini pegawai yang tidak disiplin, tidak diberikan sanksi apapun, sehingga mempengaruhi pegawai lain untuk melakukan hal yang sama.

Fenomena ke empat adalah kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang staf, diperoleh gambaran permasalahan kompensasi sebagai berikut:

1. Belum adanya kepastian pembayaran kompensasi berupa tunjangan kinerja pegawai. Tunjangan yang seharusnya dibayarkan perbulan, sampai dengan Mei ini belum ada pembayaran.
2. Pada Tahun 2022, tunjangan kinerja hanya dibayarkan 9 (sembilan) bulan dan 3 (tiga) bulan lainnya tidak dibayarkan dengan alasan kurangnya ketersediaan anggaran.
3. Tahun 2023 ini, tunjangan kinerja mengalami penurunan jumlah atau besaran tunjangan dan jumlah bulan yang dibayarkan juga dikurangi. Pembayaran yang seharusnya 12 bulan hanya akan dibayarkan 8 (delapan) bulan saja. Selain penurunan jumlah bulan pembayaran, besaran rupiah tunjangan kinerja juga diturunkan. Sebagai contoh, pada Tahun 2022 jumlah

tunjangan untuk pegawai dengan grade 9 adalah sebesar Rp. 3.900.000,- namun pada tahun 2023 pegawai pada grade 9 hanya akan dibayarkan sebesar Rp. 2.541.000,-

Selain fenomena di atas, penelitian ini dilatarbelakangi pula oleh *research gap* pada hasil penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Bonaparte (2017), hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Mardinah (2020), hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani (2020), hasilnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari sanksi terhadap motivasi kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Mesra (2020), yang menunjukkan bahwa sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmagustini (2020), hasilnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS di 10 instansi Pemerintah Kota Batam. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Danang (2021), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022), hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Nana (2019), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Blitar.

Penelitian yang dilakukan Mustika (2019) hasilnya menyatakan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Isnaeni (2019) memperoleh hasil yang sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan Muchzen (2019), hasilnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Penelitian yang dilakukan Yusuf (2020), memperoleh hasil yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen (2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian berbeda diperoleh Dewi (2017) yang menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan RSUD Kota Bekasi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan Yuvika (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan

kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Hasil penelitian berbeda diperoleh Abimana (2019) yang menunjukkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena, permasalahan dan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi dan Kompensasi Yang Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang”.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
3. Apakah sanksi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?

6. Apakah sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
2. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
3. Signifikansi pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
4. Signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
5. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

6. Signifikansi pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
7. Signifikansi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
8. Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang
9. Signifikansi pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terdiri dari 2 (dua). Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis/Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi/rujukan bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi, demi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, sanksi dan kompensasi.