

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang adalah salah satu institusi perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah serta pengelolaan pajak daerah. Dalam Peraturan Walikota Kupang Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, disebutkan bahwa organisasi perangkat daerah ini mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di Bidang Keuangan dan Aset Daerah serta tugas pembantuan. Fungsi yang dijalankan antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis daerah di bidang keuangan dan aset daerah
2. Pelaksanaan kebijakan teknis daerah di bidang keuangan dan aset daerah
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang keuangan dan aset daerah
4. Pelaksanaan administrasi dinas daerah di bidang keuangan dan aset daerah
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas di bidang keuangan dan aset daerah.

Susunan organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang terdiri atas Kepala Badan, Sekretariat dan 3 (tiga) yaitu Bidang yaitu Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Aset.

1. Kepala Badan memiliki tugas: memimpin, mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan otonomi daerah di bidang keuangan dan aset daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan.
3. Bidang Anggaran mempunyai tugas melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan, anggaran belanja langsung serta hibah dan bantuan sosial
4. Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas melaksanakan mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan kas umum daerah, belanja tidak langsung dan belanja langsung.
5. Bidang Akuntansi dan Aset mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelaporan keuangan, pencatatan dan pemanfaatan aset.

4.1.2. Data Responden

Pada penelitian ini, responden adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang yang berjumlah 89 orang dan dapat digambarkan sebagai berikut.

1. Data responden berdasarkan Jenis kelamin

Pada Tabel 4.1, berikut data responden pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1.

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2023**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	52	58.43%
2	Perempuan	37	41.57%
Jumlah		89	100

Sumber: Data Pegawai, 2023

Sesuai data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas responden pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang adalah responden laki-laki, dengan jumlah 52 orang atau 58% dari total responden sebanyak 89 orang. Jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pegawai perempuan, karena pekerjaan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang menuntut pegawai untuk bekerja hingga larut malam, serta membutuhkan pegawai laki-laki untuk monitoring aset ke setiap OPD di lingkup Pemerintah Kota Kupang.

2. Data responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada Tabel 4.2 di bawah ini adalah data responden pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2

**Data responden Berdasarkan Masa Kerja
Tahun 2023**

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	≤ 10 Tahun	11	12.36%
2	11-20 Tahun	22	24.72%
3	21-30 Tahun	44	49.44%
4	≥ 31 Tahun	12	13.48%
Jumlah		89	100

Sumber: Data Pegawai, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 89 orang, jumlah responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang telah memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan kerja yang cukup lama, sehingga memiliki pengetahuan dalam hal kerja yang cukup baik.

3. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Pada Tabel 4.3 berikut, data responden pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang berdasarkan jenjang pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tahun 2023**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA	45	50.56%
2	Diploma	7	7.87%
3	Sarjana	25	28.09%
4	Pascasarjana	12	13.48%
Jumlah		89	100

Sumber: Data Pegawai, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden terdiri dari 4 (empat) jenjang pendidikan yaitu SMA, Diploma, Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Jumlah terbanyak adalah pegawai yang pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 45 orang. Jumlah pegawai yang SMA lebih banyak karena untuk jabatan staf atau pengadministrasi umum, penerimaan pegawai atau PNS masih menggunakan persyaratan kualifikasi pendidikan terakhir SMA. Sebaliknya, pegawai dengan latar pendidikan sarjana biasanya untuk jabatan tertentu seperti: Analis Kebijakan, Analis Kepegawaian, Analis Perencana Keuangan. Untuk menambah pengetahuan dan kemampuan kerja, pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang telah memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan studi ke jenjang Sarjana dan Pascasarjana.

4.2. Analisis Statistik

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel. Dengan kata lain, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk

melihat gambaran responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil uji analisis statistik deskriptif:

1. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Disiplin kerja diukur menggunakan 2 (dua) indikator: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kepatuhan pada peraturan. Capaian variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Nomor Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	$Ps - p$	Skor	Kategori
Tingkat ketepatan waktu	1	320	3.596	0.719	71.910	71.910	Baik
	2	320	3.596	0.719	71.910		
	3	320	3.596	0.719	71.910		
Tingkat kepatuhan pada peraturan	4	315	3.539	0.708	70.787	70.787	Baik
	5	315	3.539	0.708	70.787		
	6	315	3.539	0.708	70.787		
Capaian Variabel						71.348	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.4, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memperoleh capaian 71, 348, di mana nilai ini berada pada rentang nilai uji deskriptif 68 – 84 dengan kategori “baik”. Dengan demikian, disimpulkan bahwa disiplin kerja memperoleh predikat baik. Capaian baik ini, karena mayoritas responden menilai bahwa pegawai telah menunjukkan sikap disiplin kerja yang lebih baik dari waktu sebelumnya. Hasil ini memberikan gambaran

bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang cukup baik”, ditolak.

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu: tanggung jawab prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja. Capaian indikator pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Nomor Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor	Kategori
Tanggung jawab	7	316	3.551	0.710	71.011	71.011	Baik
	8	316	3.551	0.710	71.011		
	9	316	3.551	0.710	71.011		
Prestasi kerja	10	295	3.315	0.663	66.292	66.292	Cukup Baik
	11	295	3.315	0.663	66.292		
	12	295	3.315	0.663	66.292		
Peluang untuk maju	13	302	3.393	0.679	67.865	67.865	Cukup Baik
	14	302	3.393	0.679	67.865		
	15	302	3.393	0.679	67.865		
Pengakuan atas kinerja	16	312	3.506	0.701	70.112	70.112	Baik
	17	312	3.506	0.701	70.112		
	18	312	3.506	0.701	70.112		
Capaian Variabel						68.820	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.5, menunjukkan bahwa dari 4 (empat) indikator yang diukur, terdapat 2 indikator yang berkategori baik dan 2 indikator lainnya berkategori cukup baik. Variabel motivasi kerja memperoleh capaian 68,820, di mana nilai ini berada pada rentang nilai uji deskriptif 68 – 84 dengan

kategori “baik”. Capaian baik ini disebabkan, pegawai mulai menunjukkan sikap bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, disimpulkan bahwa motivasi kerja memperoleh predikat baik. Dengan hasil ini, hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang cukup baik”, ditolak.

3. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dan kemampuan pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan emosi. Capaian indikator variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Indikator	Nomor Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor	Kategori
Kemampuan mengambil keputusan	19	303	3.404	0.681	68.090	68.090	Baik
	20	303	3.404	0.681	68.090		
	21	303	3.404	0.681	68.090		
Kemampuan memotivasi	22	314	3.528	0.706	70.562	70.562	Baik
	23	314	3.528	0.706	70.562		
	24	314	3.528	0.706	70.562		
Kemampuan mengendalikan emosi	25	318	3.573	0.715	71.461	71.461	Baik
	26	318	3.573	0.715	71.461		
	27	318	3.573	0.715	71.461		
Capaian Variabel						70.037	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.6, menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) indikator yang diukur untuk variabel kepemimpinan, seluruh indikator berkategori baik. Variabel kepemimpinan memperoleh capaian 70,037, di mana nilai ini berada pada rentang nilai uji deskriptif 68 – 84 dengan kategori “baik”. Capaian baik ini disebabkan, saat ini Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang memiliki pimpinan baru yang bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mampu memotivasi pegawai dan mengendalikan emosinya. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepemimpinan memperoleh predikat baik. Dengan hasil ini, hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang cukup baik”, ditolak.

4. Variabel Sanksi

Sanksi adalah tindakan yang dilakukan terhadap pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang yang tidak mentaati jam kerja, jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor. Sanksi diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu: tindakan disiplin konsisten, tindakan disiplin progresif, tindakan disiplin positif. Berdasarkan tabulasi data dari hasil kuesioner, capaian indikator pada variabel sanksi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Sanksi

Indikator	Nomor Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	$Ps - p$	Skor	Kategori
Tindakan Disiplin Konsisten	28	279	3.135	0.627	62.697	62.697	Cukup Baik
	29	279	3.135	0.627	62.697		
	30	279	3.135	0.627	62.697		
Tindakan Disiplin Progresif	31	297	3.337	0.667	66.742	66.742	Cukup Baik
	32	297	3.337	0.667	66.742		
	33	297	3.337	0.667	66.742		

Tindakan Disiplin Positif	34	291	3.270	0.654	65.393	65.393	Cukup Baik
	35	291	3.270	0.654	65.393		
	36	291	3.270	0.654	65.393		
Capaian Variabel						64.944	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.7, menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) indikator yang diukur, seluruh indikator berkategori cukup baik. Variabel sanksi memperoleh capaian 64,944, di mana nilai ini berada pada rentang nilai uji deskriptif 52 – 68 dengan kategori “cukup baik”. Capaian cukup baik ini, disebabkan mayoritas pegawai menilai bahwa upaya pemberian sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin masih belum dijalankan secara baik dan merata. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sanksi memperoleh predikat cukup baik. Dengan hasil ini, hipotesis yang menyatakan “sanksi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang cukup baik”, diterima.

5. Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Kompensasi diukur menggunakan 4 (empat) indikator yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Capaian indikator pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator	Nomor Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	$Ps - p$	Skor	Kategori
Upah dan gaji	37	306	3.438	0.688	68.764	68.764	Baik
	38	306	3.438	0.688	68.764		
	39	306	3.438	0.688	68.764		
Insentif	40	294	3.303	0.661	66.067	66.067	Cukup Baik
	41	294	3.303	0.661	66.067		

	42	294	3.303	0.661	66.067		
Tunjangan	43	277	3.112	0.622	62.247	62.247	Cukup Baik
	44	276	3.101	0.620	62.022		
	45	278	3.124	0.625	62.472		
Fasilitas	46	289	3.247	0.649	64.944	64.869	Cukup Baik
	47	288	3.236	0.647	64.719		
	48	289	3.247	0.649	64.944		
Capaian Variabel						65.487	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.8, menunjukkan bahwa dari 4 (empat) indikator yang diukur, terdapat 1 indikator yang berkategori baik dan 3 indikator lainnya berkategori cukup baik. Variabel kompensasi memperoleh capaian 65,487, di mana nilai ini berada pada rentang nilai uji deskriptif 52 – 68 dengan kategori “cukup baik”. Capaian cukup baik ini disebabkan masih kurangnya pembayaran insentif dan tunjangan kepada pegawai, selain itu, fasilitas kerja juga belum sesuai kebutuhan kerja tiap pegawai. Disimpulkan bahwa kompensasi memperoleh predikat cukup baik. Dengan hasil ini, hipotesis yang menyatakan “kompensasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang cukup baik”, diterima.

4.2.2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan PLS (Partial Least Square) versi 3.2.8.

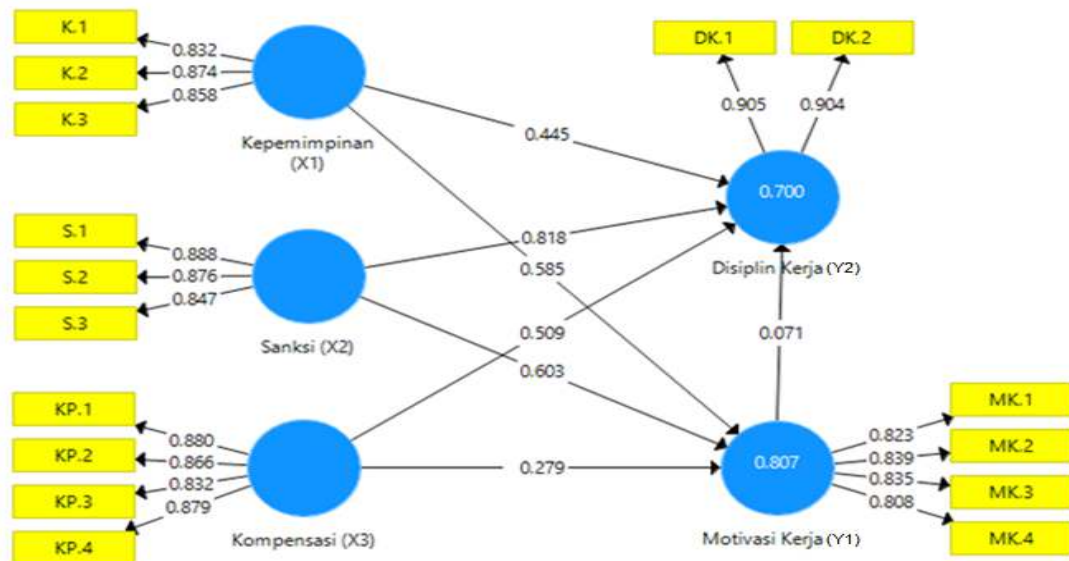
4.2.2.1. Pengujian *Outer Model*

Analisa *outer model* mendefenisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun model pengukuran untuk uji

validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji *Outer Model*



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Uji yang dilakukan pada outer model adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas tiap indikator dan variabel yang diteliti. Kelayakan indikator dan variabel ini dilihat dari hasil uji yang meliputi: *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan Gambar 4.1, hasil uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen (*convergent validity*) merujuk kepada derajat kesesuaian antara atribut hasil pengukuran alat ukur dan konsep-konsep teoritis yang menjelaskan keberadaan atribut-atribut dari variabel tersebut. *Convergent Validity* dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score*.

Dengan kata lain, nilai ini untuk mengetahui validitas tiap indikator yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan melebihi dari angka 0,7 atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 4.9
Nilai *Convergent Validity*

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Disiplin kerja	1. Tingkat ketepatan waktu	0.905
		2. Tingkat kepatuhan pada peraturan	0.904
2	Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab	0.823
		2. Prestasi kerja	0.839
		3. Peluang untuk maju	0.835
		4. Pengakuan atas kinerja	0.808
3	Kepemimpinan	1. Kemampuan mengambil keputusan	0.832
		2. Kemampuan memotivasi	0.874
		3. Kemampuan mengendalikan emosi	0.858
4	Sanksi	1. Tindakan Disiplin Konsisten	0.888
		2. Tindakan Disiplin Progresif	0.876
		3. Tindakan Disiplin Positif	0.847

Lanjutan Tabel 4.9

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
5	Kompensasi	1. Upah dan gaji	0.880
		2. Insentif	0.866
		3. Tunjangan	0.832
		4. Fasilitas	0.879

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Sesuai hasil olah data, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi memperoleh nilai *outer loading* di atas 0,7. Menurut Sarwono (2015:19), minimal nilai *outer loading* adalah 0,6, sehingga dari hasil ini seluruh indikator telah memenuhi syarat untuk dikatakan valid.

2. *Average Variance Extracted (AVE) dan Cronbach's Alpha*

Tahapan selanjutnya dalam untuk mengetahui reliabilitas adalah dengan melihat pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *cronbach's alpha* tiap variabel. Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain maka dapat dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas yang tinggi. Nilai AVE direkomendasikan $> 0,5$. Dalam uji *cronbach's alpha*, syarat reliabilitas adalah di atas nilai 0,60. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 4.10

Nilai Average Variance Extracted dan Cronbach's Alpha

No	Variabel	Nilai AVE	Nilai CA
1	Disiplin kerja	0.818	0.778
2	Motivasi kerja	0.683	0.845

Lanjutan Tabel 4.10

No	Variabel	Nilai AVE	Nilai CA
3	Kepemimpinan	0.730	0.815
4	Sanksi	0.758	0.840
5	Kompensasi	0.748	0.887

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai AVE dari tiap variabel $> 0,5$ dan capaian nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari standar nilai minimal, maka seluruh variabel telah memenuhi syarat dan dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

3. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Cara lain yang dapat dilakukan untuk mendeteksi kelayakan model adalah melalui penggunaan analisis VIF untuk mendapatkan uji multikolinieritasnya. Pengujian terjadi atau tidaknya multikolinieritas antar indikator dalam blok formatif menggunakan nilai VIF. Jika nilai VIF > 5 terjadi kolinieritas dalam satu blok formatif tersebut. Sebaliknya, jika VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11

Nilai *VIF*

No	Variabel	Indikator	Nilai VIF
1	Disiplin kerja	1. Tingkat ketepatan waktu	1.680
		2. Tingkat kepatuhan pada peraturan	1.680
2	Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab	2.031
		2. Prestasi kerja	2.113
		3. Peluang untuk maju	2.065
		4. Pengakuan atas kinerja	1.924
3	Kepemimpinan	1. Kemampuan mengambil keputusan	1.650
		2. Kemampuan memotivasi	2.037
		3. Kemampuan mengendalikan emosi	1.851

Lanjutan Tabel 4.11

No	Variabel	Indikator	Nilai VIF
4	Sanksi	1. Tindakan Disiplin Konsisten	2.131
		2. Tindakan Disiplin Progresif	1.991
		3. Tindakan Disiplin Positif	1.881
5	Kompensasi	1. Upah dan gaji	2.587
		2. Insentif	2.638
		3. Tunjangan	2.072
		4. Fasilitas	2.925

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Hasil pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa

tidak terjadi multikolinieritas dan memiliki korelasi yang baik dengan variabel.

4. Nilai R Square

Capaian nilai *R Square* akan menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel terikat yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Nilai *R Square* dari tiap adalah:

Tabel 4.12

Nilai *R Square*

No	Variabel	R Square
1	Disiplin Kerja (Y2)	0.700
2	Motivasi Kerja (Y1)	0.807

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

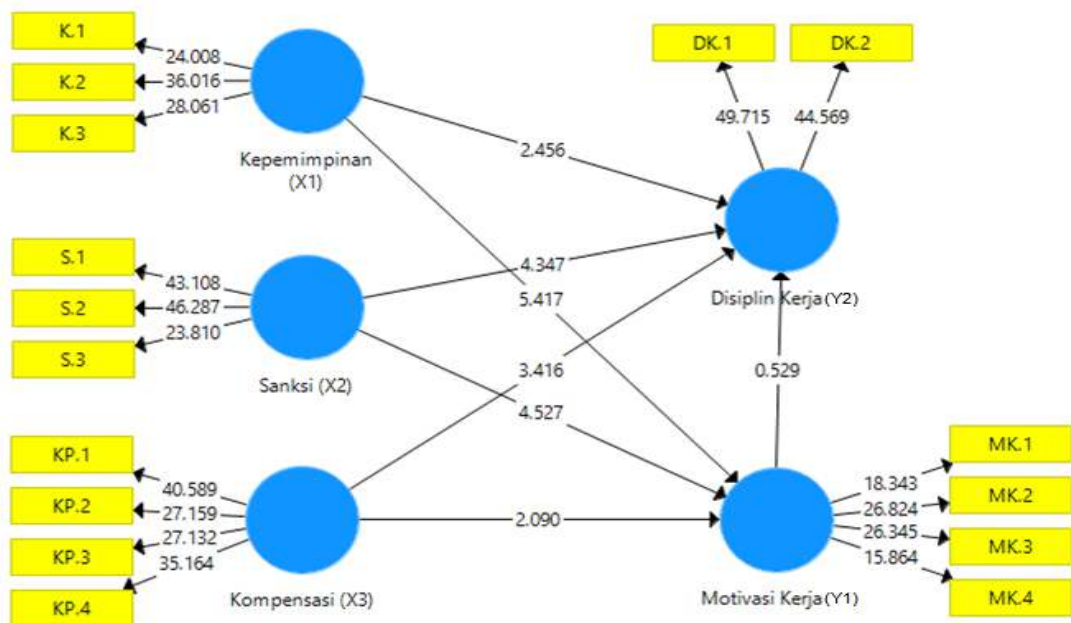
Hasil perhitungan R^2 , menunjukkan bahwa nilai R^2 disiplin kerja adalah 0,700 dan nilai R^2 dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,807. Hal ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kemampuan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi menjelaskan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 70% dan sisanya 30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Kemampuan variabel kepemimpinan, sanksi dan kompensasi menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.2.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *Inner model* adalah untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain. Pengujian ini menggunakan uji *bootstrapping* pada SmartPLS. Hasil uji *inner model* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2



Hasil Uji *Inner Model*

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Pada Gambar 4.2, nilai t dan nilai signifikansi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji *Inner Model*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.585	0.589	0.108	5.417	0.000
Sanksi (X2) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.603	0.596	0.133	4.527	0.000
Kompensasi (X3) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.279	0.272	0.133	2.090	0.037
Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.445	0.436	0.181	2.456	0.014
Sanksi (X2) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.818	0.825	0.188	4.347	0.000
Kompensasi (X3) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.509	0.514	0.149	3.416	0.001
Motivasi Kerja (Y1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.071	0.090	0.134	0.529	0.597

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Penjelasan dari tabel tersebut adalah:

1. Variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,585, nilai uji t sebesar 5,417 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, di mana semakin baik kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan

semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis kedua yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

2. Variabel sanksi terhadap motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel sanksi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,603, nilai uji t sebesar 4.527 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik pemberian sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis ketiga yang menyatakan “sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

3. Variabel kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,279, nilai uji t sebesar 2,090 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif,

sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis keempat yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

4. Variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,445, nilai uji t sebesar 2,456 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis kelima yang menyatakan

“kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

5. Variabel sanksi terhadap disiplin kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel sanksi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,818, nilai uji t sebesar 4.347 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik pemberian sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis keenam yang menyatakan “sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

6. Variabel kompensasi terhadap disiplin kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,509, nilai uji t sebesar 3.416 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan

terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis ketujuh yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

7. Variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.071, nilai uji t sebesar 0.529 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,597 ($>0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang tidak menjadi tolok ukur meningkatnya disiplin kerja pegawai. Dengan hasil ini, hipotesis kedelapan yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, ditolak.

Penelitian ini juga menganalisis pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hubungan melalui variabel mediasi kemudian ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.14

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Y1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.042	0.056	0.085	0.490	0.624
Kompensasi (X3) -> Motivasi Kerja (Y1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.020	0.024	0.038	0.517	0.606
Sanksi (X2) -> Motivasi Kerja (Y1) -> Disiplin Kerja (Y2)	0.043	0.052	0.078	0.549	0.583

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Output pada Tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,490 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,624 (>0,05), maka keputusannya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara signifikan.

2. Pengaruh variabel sanksi terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,549 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,583 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja secara signifikan.

3. Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja
Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,517 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,606 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diketahui variabel motivasi kerja tidak secara signifikan menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini. Dengan hasil yang diperoleh, maka hipotesis kesembilan yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, ditolak.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis atau dibahas sebagai berikut.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,585, nilai uji t sebesar 5,417 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis kedua yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Bonaparte (2017) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, di mana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Demikian juga penelitian yang dilakukan Khairunnisa

(2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar” memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Adair dalam Suwatno (2016:148) yang mengemukakan bahwa salah satu fungsi kepemimpinan adalah fungsi pendukung, di mana pemimpin memberikan pengakuan terhadap orang lain dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok dan individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, serta mengatasi perselisihan. Demikian juga menurut pendapat Badeni (2017:131) yang menyatakan bahwa salah satu fungsi atau peran kepemimpinan adalah memberikan dorongan kepada pegawainya untuk memperbaiki keahliannya, atau dengan kata lain memberi motivasi kepada pegawai untuk berkembang dan berprestasi. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar bekerja dengan baik. berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel sanksi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,603, nilai uji t sebesar 4.527 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05).

Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik pemberian sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis ketiga yang menyatakan “sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasfifah (2018) berjudul “Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pelayanan dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana terdapat hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara sanksi terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Pelayanan dan Penunjang Medis Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta. Demikian juga penelitian yang dilakukan Pradnyani (2020) berjudul “Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali” memperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan dari sanksi terhadap motivasi kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali.

Motivasi kerja dalam bekerja juga harus dimiliki oleh karyawan, motivasi kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Sanksi adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Putri (2019) mengemukakan sanksi sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Pemberian sanksi harus logis sesuai dengan konsekuensi pelanggaran yang diperbuat seseorang atau karyawan, karena hal tersebut bisa berdampak pada psikis seseorang apabila penerapan sanksi ini tidak sesuai, justru akan berdampak negatif pada hasil akhirnya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,279, nilai uji t sebesar 2,090 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh

menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka motivasi kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka motivasi kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis keempat yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmagustini (2020) berjudul “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS di 10 instansi Pemerintah Kota Batam” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana hasilnya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS di 10 instansi Pemerintah Kota Batam. Demikian juga penelitian yang dilakukan Agus (2013) berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)” memperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

Bagi sebuah organisasi motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya visi misi yang telah ditentukan oleh para

pemangku kepentingan sejak awal berdirinya organisasi, serta dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sarinadi (2014:66) faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak. Kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai. Organisasi harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri karyawan sendiri. Peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh organisasi ini dikaitkan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,445, nilai uji t sebesar 2,456 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun

kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis kelima yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana hasilnya adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan Hendrayani (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar” memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

Seorang pemimpin dalam menegakkan disiplin, tidak hanya mengeluarkan ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh bawahannya, karena pegawai juga manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, sehingga pemimpin juga harus bisa mengatasi dan mengantisipasi agar tidak terjadi kesalahan dari para bawahannya. Kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan dalam peningkatan disiplin kerja para pegawainya. Dengan demikian pimpinan yang berorientasi pada perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja

karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Penentuan kedisiplinan pada dasarnya tergantung dari pemimpin itu sendiri, sehingga pemimpin bukan hanya sebagai pembuat kebijaksanaan tetapi juga sebagai pelaksana dari kebijaksanaan itu.

Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi harus digerakkan oleh seorang pemimpin yang memiliki ketrampilan kepemimpinan, kekuasaan, dan kewenangan. Pardjito (2020:58) berpendapat pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel sanksi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,818, nilai uji t sebesar 4.347 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa

sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik pemberian sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Sebaliknya, semakin menurun sanksi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis keenam yang menyatakan “sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima” memperoleh hasil sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Demikian juga penelitian yang dilakukan Mustika (2019) berjudul “Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya” memperoleh hasil sanksi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya.

Pada suatu organisasi, sanksi dibuat sebagai salah satu konsekuensi ketika melanggar peraturan sehingga sanksi memiliki fungsi dan ketentuan yang jelas dan pastinya sudah disetujui oleh pihak manajemen maupun semua pihak sesuai kesepakatan. Pemberian sanksi

harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya deskriminasi karyawan, ringannya tingkat hukuman dan pengabaian disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) salah satu peran penting dalam sanksi adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kedisiplinan pegawai yang melanggar, memberikan pelajaran kepada pelanggar, serta memelihara peraturan yang berlaku. Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Semakin berat sanksi akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Hal ini juga akan membuat sikap dan perilaku indisipliner pegawai berkurang. Akan tetapi, sanksi harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Sanksi perlu diberikan agar tetap menjaga irama kerja dalam organisasi.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,509, nilai uji t sebesar 3.416 (>1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan

terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin baik kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, maka disiplin kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun kompensasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang maka disiplin kerja juga akan semakin menurun. Dengan hasil ini, hipotesis ketujuh yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, diterima.

Penelitian Muchzen (2019) berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, di mana hasilnya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Penelitian yang dilakukan Sari (2015) berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan” memperoleh hasil kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:23) dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada

karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi adalah suatu faktor dari sekian banyak faktor dalam menimbulkan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *original sample* variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.071, nilai uji t sebesar 0.529 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,597 ($>0,05$). Nilai *original sample* yang diperoleh menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan nilai uji t dan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa

semakin baik motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang tidak menjadi tolak ukur meningkatnya disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kedelapan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang” memperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini, di mana motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Demikian juga penelitian yang dilakukan Dewi (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Bekasi Jawa Barat” memperoleh hasil motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan RSUD Kota Bekasi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Suwatno (2016:190), yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya agar tumbuh semangat dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Ada yang menginginkan penghargaan oleh organisasi dan rasa 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.

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

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,490 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,624 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,549 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,583 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,517 (<1.66320), dengan nilai signifikansi sebesar 0,606 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Sesuai hasil analisis, diketahui bahwa, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Dengan hasil yang diperoleh, maka hipotesis kesembilan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang”, ditolak.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Penambahan variabel mediasi yaitu motivasi kerja tidak merubah hubungan antara kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.