

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terlebih dahulu akan diuraikan dalam bentuk deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan variabel demografi dan juga menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya hasil penelitian akan di analisis menggunakan analisis SEM dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pertanyaan mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya setelah diketahui semua hasil pengolahan data akan dilakukan pembahasan mengenai hasil pengolahan dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

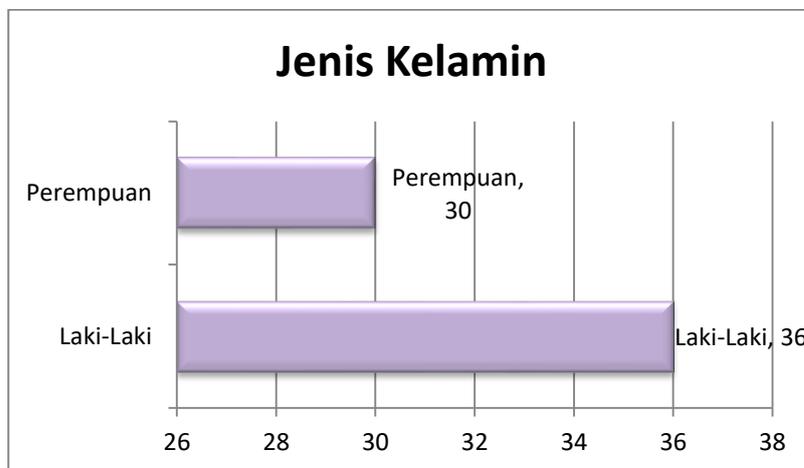
A. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi data demografi responden.

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera Selatan diperoleh data jenis kelamin. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden



| Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-laki | 36 | 55% |
| Perempuan | 30 | 45% |
| Total | 66 | 100% |

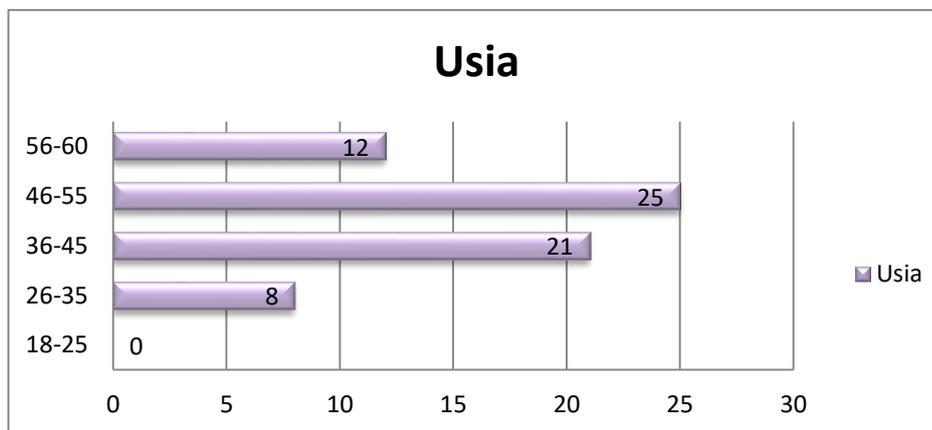
Sumber: Hasil olahan data

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari jumlah total sampel 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera Selatan, responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan tuntutan karakteristik pekerjaan yang bersifat lapangan atau *outdoor* jenis kelamin laki- laki lebih sesuai.

b) Usia

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan diperoleh data usia. Secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia



| Usia | Jumlah | % |
|---------------|-----------|-------------|
| 18 – 25tahun | 0 | 0% |
| 26 - 35 tahun | 8 | 12,2% |
| 36 – 45 tahun | 21 | 31,8% |
| 46- 55 tahun | 25 | 37,9% |
| 55 - 60 tahun | 12 | 18,1% |
| Total | 66 | 100% |

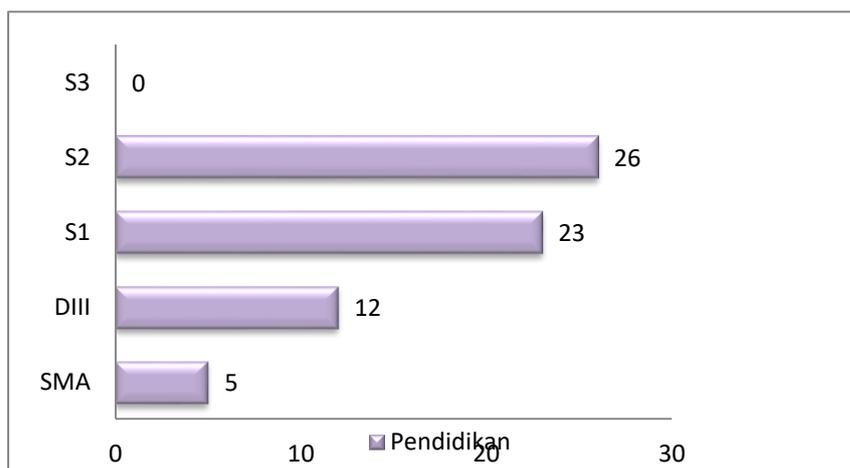
Sumber : Hasil olahan data

Dari tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari jumlah total 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera Selatan, terdapat 8 (12,2%) responden berusia 26 - 35 tahun, 21 (31,8%) responden berusia 36 - 45 tahun, 25 (37,9%) responden berusia 46-55 tahun, dan 12 (18,1%) responden yang berusia diatas 55 - 60 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 46-55 tahun. Hal ini dikarenakan usia 46-55 tahun adalah masa yang matang dan produktif serta berpengalaman dibidangnya sehingga diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c) Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera Selatan diperoleh data pendidikan. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan



| Pendidikan | Jumlah | % |
|-------------------|---------------|-------------|
| SLTA | 5 | 7,6% |
| D1 / D3 | 12 | 18,2% |
| D4 / S1 | 23 | 34,8% |
| S2 | 26 | 39,4% |
| Lainnya | - | - |
| Total | 66 | 100% |

Sumber : Hasil olahan data

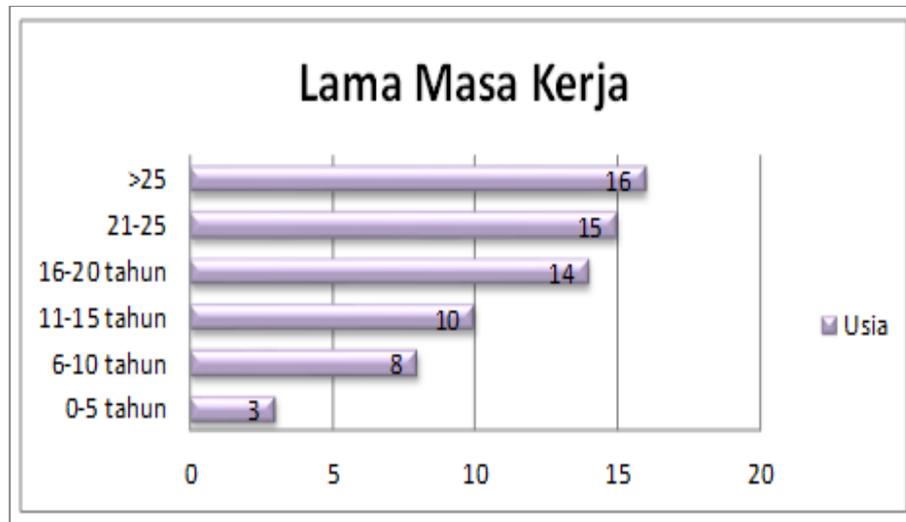
Dari tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari jumlah total 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera Selatan yang menjadi subjek penelitian, ada 7,6% responden yang memiliki pendidikan setingkat SLTA, 18,2% responden yang memiliki pendidikan setingkat D1/D3, responden yang memiliki pendidikan D4/S1 ada sebanyak 34,8%, dan responden yang memiliki pendidikan S2 ada sebanyak 39,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih baik karena di dukung oleh kemampuan pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

d) Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 66 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sumatera

Selatan diperoleh data lama bekerja. Adapun secara lengkap deskripsi responden lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan lama bekerja



| Masa Kerja | Jumlah | % |
|---------------|-----------|-------------|
| 0 - 5 tahun | 3 | 4,5% |
| 6 - 10 tahun | 8 | 12,2% |
| 11 - 15 tahun | 10 | 15,2 % |
| 16 – 20 tahun | 14 | 21,2% |
| 21 – 25 tahun | 15 | 22,7% |
| > 25 tahun | 16 | 24,2% |
| Total | 66 | 100% |

Sumber : Hasil olahan data

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa jika dilihat dari lama bekerja, responden yang memiliki masa kerja antara 0 - 5 tahun ada sebanyak 4,5%, responden yang memiliki masa kerja antara 6 - 10 tahun ada sebanyak 12,2%, responden yang memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun ada sebanyak 15,2%, responden yang memiliki masa kerja antara 16 - 20 tahun ada sebanyak 21,2%, responden yang memiliki masa kerja antara 21 - 25 tahun ada sebanyak 22,7%, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun ada sebanyak 24,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama lebih dari 25 tahun memiliki loyalitas dan mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

e) Deskriptif data jawaban responden

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

$$\sum \text{ kategori}$$

$$= 5 - 1$$

$$3$$

$$i = 1,33$$

Dengan interval sebesar 1,33 , maka dapat dibuat 3 kategori yaitu :

Tabel 4.5
Kategori Jawaban

| Kategori | Nilai rata-rata |
|---------------|-----------------|
| Rendah | 1,00 - 2,33 |
| Sedang | 2,34 - 3,67 |
| Tinggi | 3,68 - 5,00 |

Sumber : Hasil olahan data

Keterangan;

- **Rendah** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 1 sampai 2 dengan interval sebesar 1,33
- **Sedang** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 2 sampai 3 dengan interval sebesar 1,33
- **Tinggi** * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 3 sampai 5 dengan interval sebesar 1,33

Dengan kategori seperti tabel 4.5 tersebut, maka jawaban responden dapat di klasifikasikan seperti tabel 4.6, 4.7, 4.8, dan 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.6
Variabel Lingkungan Kerja

| X1 | LK 1 | LK 2 | LK 3 | LK 4 | LK 5 | LK 6 | LK 7 | LK 8 | LK 9 | LK 10 | LK 11 | LK 12 | LK 13 | LK 14 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| Jumlah X1 | 236 | 225 | 246 | 246 | 242 | 236 | 246 | 245 | 263 | 247 | 251 | 240 | 243 | 244 |
| Rata-rata X1 | 3.576 | 3.409 | 3.727 | 3.727 | 3.667 | 3.576 | 3.727 | 3.712 | 3.985 | 3.742 | 3.803 | 3.636 | 3.682 | 3.69697 |

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja

| ITEM | DK 1 | DK 2 | DK 3 | DK 4 | DK 5 | DK 6 | DK 7 | DK 8 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|----------|
| JUMLAH X₂ | 227 | 238 | 241 | 232 | 232 | 234 | 231 | 232 |
| RATA-RATA X₂ | 3.439 | 3.606 | 3.652 | 3.515 | 3.515 | 3.545 | 3.5 | 3.515152 |

Tabel 4.8
Variabel Motivasi Kerja

| ITEM | MK 1 | MK 2 | MK 3 | MK 4 | MK 5 | MK 6 | MK 7 | MK 8 | MK 9 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| JUMLAH X₂ | 253 | 253 | 259 | 252 | 253 | 250 | 251 | 263 | 249 |
| RATA-RATA X₂ | 3.833 | 3.833 | 3.924 | 3.818 | 3.833 | 3.788 | 3.803 | 3.985 | 3.772727 |

Tabel 4.9
Variabel Kinerja Pegawai

| ITEM | KP 1 | KP 2 | KP 3 | KP 4 | KP 5 | KP 6 | KP 7 | KP 8 |
|--------------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|---------|
| JUMLAH X₂ | 266 | 247 | 251 | 260 | 257 | 251 | 249 | 258 |
| RATA-RATA X₂ | 4.0303 | 3.7424 | 3.803 | 3.9394 | 3.8939 | 3.803 | 3.7727 | 3.90909 |

Berdasarkan table masing-masing variable tersebut yang merupakan jawaban responden dari kuisioner menghilangkan nilai rata-rata dengan kategori sedang dan tinggi.

Tabel 4.10
Kategori Jawaban Responden

| Variabel | Nilai rata-rata | Kategori |
|------------------------------------|-----------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 3,69 | tinggi |
| Disiplin (X ₂) | 3,53 | sedang |
| Motivasi (Y) | 3,84 | tinggi |
| Kinerja Pegawai (Z) | 3,86 | tinggi |

Sumber : Hasil olahan data

Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan secara rata-rata termasuk dalam kategori tinggi, dibandingkan dengan variabel Disiplin.

1. Analisis Inferensial

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan pada penelitian dengan teknik pengolahan data analisis inferensial menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*, yaitu :

1. Pengukuran Model Variabel / *Outer Model*

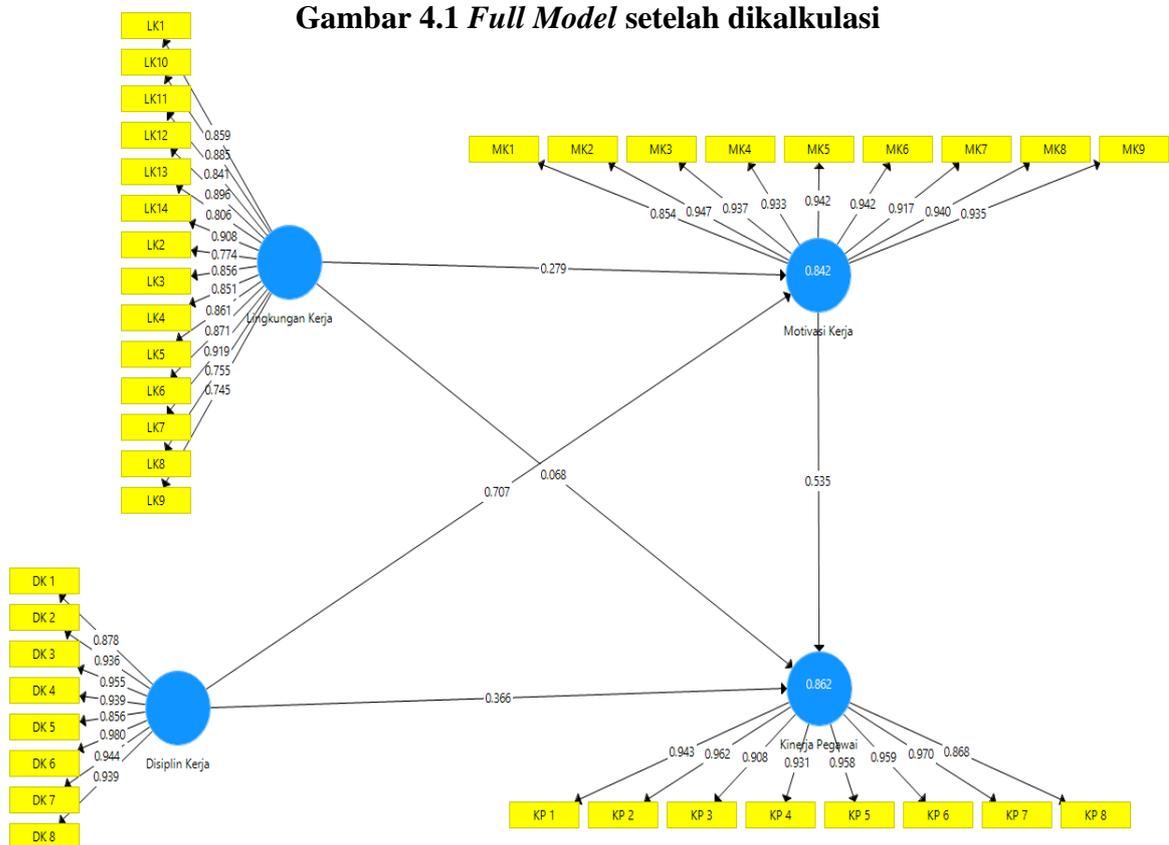
Karena menggunakan konstruk formatif pada pengujian outer model menggunakan :

a) *Convergent Validity*

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validasi dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model

dinyatakan valid jika memiliki loading faktor di atas 0.7 atau dengan kata lain *loading factor* yang lebih rendah dari 0.7 harus di drop dari model, sedangkan uji realibilitas dilihat dari *composite reliability*, jika nilainya lebih dari 0,7 maka menunjukkan nilai yang memuaskan dan diperkuat lagi dengan melihat *cronbach's alfa* disarankan memiliki nilai di atas 0,6. Gambar tersebut dapat dilihat pada :

Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi



Gambar di atas menunjukkan hanya *loading factor* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*. Secara rinci nilai *loading factor* setelah kalkulasi ulang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Loading Factor Model

| | DISIPLIN KERJA | KINERJA PEGAWAI | LINGKUNGAN KERJA | MOTIVASI KERJA |
|------|----------------|-----------------|------------------|----------------|
| DK8 | 0.944 | | | |
| DK1 | 0.884 | | | |
| DK2 | 0.936 | | | |
| DK3 | 0.956 | | | |
| DK4 | 0.933 | | | |
| DK5 | 0.862 | | | |
| DK6 | 0.980 | | | |
| DK7 | 0.939 | | | |
| KP1 | | 0.946 | | |
| KP2 | | 0.945 | | |
| KP3 | | 0.940 | | |
| KP4 | | 0.945 | | |
| KP5 | | 0.946 | | |
| KP6 | | 0.922 | | |
| KP7 | | 0.945 | | |
| KP8 | | 0.931 | | |
| LK1 | | | 0.859 | |
| LK10 | | | 0.885 | |
| LK11 | | | 0.841 | |
| LK12 | | | 0.896 | |
| LK13 | | | 0.806 | |
| LK14 | | | 0.908 | |
| LK2 | | | 0.774 | |
| LK3 | | | 0.856 | |
| LK4 | | | 0.851 | |
| LK5 | | | 0.861 | |
| LK6 | | | 0.871 | |
| LK7 | | | 0.919 | |
| LK8 | | | 0.755 | |
| LK9 | | | 0.744 | |
| MK1 | | | | 0.946 |
| MK2 | | | | 0.965 |
| MK3 | | | | 0.905 |
| MK4 | | | | 0.932 |
| MK5 | | | | 0.956 |
| MK6 | | | | 0.954 |
| MK7 | | | | 0.968 |
| MK8 | | | | 0.853 |
| MK9 | | | | 0.908 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya.

Tabel 4.12

Average Variance Extracted (AVE).

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------------------|---|
| DISIPLIN KERJA (X2) | 0.865 |
| KINERJA PEGAWAI (z) | 0.884 |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | 0.716 |
| MOTIVASI KERJA (Y) | 0.869 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Validitas dari masing-masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0.5 (Ghozali, 2014, p. 29). Dari tabel dapat dilihat bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) Motivasi Kerja (Y), Kinerja Pegawai (Z), Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai > 0.5 artinya, secara

umum variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang akan digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

b) Discriminant Validity

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel atau indikator dalam penelitian yang dilakukan memiliki nilai yang unik dan hanya terkait dengan variabel atau indikatornya sendiri dan bukan dari variabel atau indikator-indikator diluar yang diharapkan atau direpresentasikan. Untuk mengetahui apakah model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik maka dilakukan 2 (dua) metode yaitu menggunakan nilai cross loading dan nilai fornell-larcker criterion.

Metode pertama adalah dengan menggunakan nilai Cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indicator.

Tabel 4.13
Cross Loading

| | DISIPLIN KERJA | KINERJA PEGAWAI | LINGKUNGAN KERJA | MOTIVASI KERJA |
|-------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| DK8 | 0.944 | 0.823 | 0.583 | 0.845 |
| DK1 | 0.884 | 0.802 | 0.563 | 0.831 |
| DK2 | 0.936 | 0.784 | 0.550 | 0.809 |
| DK3 | 0.956 | 0.859 | 0.641 | 0.854 |
| DK4 | 0.933 | 0.815 | 0.617 | 0.834 |
| DK5 | 0.862 | 0.789 | 0.671 | 0.765 |
| DK6 | 0.980 | 0.865 | 0.658 | 0.871 |
| DK7 | 0.939 | 0.807 | 0.683 | 0.839 |
| KP1 | 0.836 | 0.946 | 0.694 | 0.865 |
| KP2 | 0.827 | 0.945 | 0.647 | 0.844 |
| KP3 | 0.810 | 0.940 | 0.678 | 0.815 |
| KP4 | 0.853 | 0.945 | 0.666 | 0.857 |
| KP5 | 0.847 | 0.946 | 0.736 | 0.825 |
| KP6 | 0.811 | 0.922 | 0.706 | 0.826 |
| KP7 | 0.828 | 0.945 | 0.723 | 0.847 |
| KP8 | 0.806 | 0.931 | 0.699 | 0.865 |
| LK1 | 0.528 | 0.600 | 0.859 | 0.623 |
| LK10 | 0.536 | 0.576 | 0.885 | 0.590 |
| LK11 | 0.532 | 0.573 | 0.841 | 0.581 |
| LK12 | 0.612 | 0.667 | 0.896 | 0.627 |
| LK13 | 0.638 | 0.673 | 0.806 | 0.695 |
| LK14 | 0.676 | 0.758 | 0.908 | 0.692 |
| LK2 | 0.521 | 0.606 | 0.774 | 0.591 |
| LK3 | 0.563 | 0.632 | 0.856 | 0.581 |
| LK4 | 0.575 | 0.647 | 0.851 | 0.627 |
| LK5 | 0.536 | 0.664 | 0.861 | 0.595 |
| LK6 | 0.587 | 0.595 | 0.871 | 0.622 |
| LK7 | 0.636 | 0.724 | 0.919 | 0.692 |
| LK8 | 0.480 | 0.505 | 0.755 | 0.508 |
| LK9 | 0.420 | 0.432 | 0.744 | 0.504 |
| MK1 | 0.848 | 0.839 | 0.679 | 0.946 |
| MK2 | 0.862 | 0.856 | 0.755 | 0.965 |
| MK3 | 0.818 | 0.798 | 0.683 | 0.905 |
| MK4 | 0.830 | 0.865 | 0.698 | 0.932 |
| MK5 | 0.838 | 0.878 | 0.694 | 0.956 |
| MK6 | 0.837 | 0.856 | 0.622 | 0.954 |
| MK7 | 0.850 | 0.860 | 0.648 | 0.968 |
| MK8 | 0.751 | 0.731 | 0.558 | 0.853 |
| MK9 | 0.863 | 0.833 | 0.731 | 0.908 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih besar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing dan tidak terdapat permasalahan pada discriminant validity.

Metode kedua yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah berdasarkan fornell-larcker criterion yaitu dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar satu konstruk lainnya pada model penelitian. Apabila hasil perhitungan fornell-larcker criterion menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik. Validitas diskriminan berdasarkan fornell-larcker criterion pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut

Tabel 4.14
Fornell-Larcker criterion

| | DISIPLIN KERJA | KINERJA PEGAWAI | LINGKUNGAN KERJA | MOTIVASI KERJA |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| DISIPLIN KERJA | 0.930 | | | |
| KINERJA PEGAWAI | 0.880 | 0.940 | | |
| LINGKUNGAN KERJA | 0.668 | 0.738 | 0.846 | |
| MOTIVASI KERJA | 0.894 | 0.897 | 0.725 | 0.932 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

c) *Construct Reliability and Validity* (Reliabilitas dan Validitas Konstruk)

Selanjutnya dilihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel seperti dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.15
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|---|
| DISIPLIN KERJA | 0.977 | 0.978 | 0.981 | 0.865 |
| KINERJA PEGAWAI | 0.981 | 0.981 | 0.984 | 0.884 |
| LINGKUNGAN KERJA | 0.969 | 0.972 | 0.972 | 0.716 |
| MOTIVASI KERJA | 0.981 | 0.982 | 0.984 | 0.869 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability semua variabel di atas 0,7 dan nilai cronbach's alpha semua variabel di atas 0,6, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur variabel adalah reliable, dimana reliabilitas atau keandalan suatu instrumen adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran.

2. Pengukuran Struktur / Inner Model

Pengukuran struktur/ inner model digunakan untuk melihat hubungan variabel melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *t-Statistic* diperoleh untuk memprediksi hubungan antar variabel

selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh :

a. Analisis nilai *R Square*

R Square pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Pengujian *R-squared* (r^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit (GOF)* suatu model struktural. Nilai *R-squared* (r^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Chin menyebutkan hasil (r^2) sebesar 0.67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik, sedangkan jika hasilnya sebesar 0.33 – 0.67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0.19 – 0.33 maka termasuk dalam kategori lemah.

R-Square Adjusted variabel dependen. Nilai *R-Square Adjusted* variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16

R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------------|-----------------|--------------------------|
| KINERJA PEGAWAI (Z) | 0.849 | 0.841 |
| MOTIVASI KERJA (Y) | 0.829 | 0.824 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* variabel Motivasi Kerja sebesar 0.829 artinya variabel Motivasi Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai (Z) terhadap Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin (X₂) sebesar 0,829 atau 82,9%. Untuk nilai *R Square* Kinerja Pegawai sebesar 0.849 artinya variabel Kinerja Pegawai (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (Y) terhadap Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin (X₂) sebesar 84,9%.

b. Analisis *f Square* (Prediktor Variabel Laten)

Tabel 4.17

f- Square

| | DISIPLIN KERJA | KINERJA PEGAWAI | LINGKUNGAN KERJA | MOTIVASI KERJA |
|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| DISIPLIN KERJA | | 0.184 | | 1.777 |
| KINERJA PEGAWAI | | | | |
| LINGKUNGAN KERJA | | 0.090 | | 0.172 |
| MOTIVASI KERJA | | 0.218 | | |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Perubahan nilai r^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f²*. Menurut Menurut Cohen (1988) dalam (Yamin & Kurniawan, 2011, p. 21) *Effect Size f²* yang disarankan adalah

0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural.

Lingkungan Kerja (X₁) memiliki *f-Square* sebesar 0,172 terhadap Motivasi (Y) termasuk kriteria moderat, Disiplin Kerja (X₂) memiliki *f-Square* sebesar 1,777 terhadap Motivasi (Y) termasuk kriteria kecil, Lingkungan Kerja (X₁) memiliki *f-Square* sebesar 0,090 terhadap Kinerja (Z) termasuk kategori moderat, sedangkan Motivasi Kerja (X₂) memiliki *f-Square* sebesar 0,218 terhadap Kinerja (Z) sehingga termasuk kriteria moderat.

c. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) diantara kedua variabel dapat terjadi ketika suatu variabel mempengaruhi variable lain dengan melalui satu atau lebih variable laten sesuai dengan lintasan yang terdapat dalam model penelitian.

Tabel 4.18
Tabel Spesific *Indirect Effects*

| | Specific Indirect Effects |
|---|---------------------------|
| DISIPLIN KERJA -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.325 |
| LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.101 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan data pada tabel 4.18 dapat diperhatikan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi Kerja berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi. Begitu juga dengan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan akan lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa Motivasi diantara kedua variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai *t-statistic* dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96).

Tabel 4.19
Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.374 | 0.375 | 0.113 | 3.300 | 0.001 |
| DISIPLIN KERJA -> MOTIVASI KERJA | 0.740 | 0.731 | 0.068 | 10.887 | 0.000 |
| LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.170 | 0.170 | 0.054 | 3.163 | 0.002 |
| LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI KERJA | 0.230 | 0.241 | 0.070 | 3.299 | 0.001 |
| MOTIVASI KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.439 | 0.440 | 0.130 | 3.390 | 0.001 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path coefficient* seperti tabel 4.19 di atas , dan hasil dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan seperti berikut :

- Hipotesis pertama : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

Disiplin kerja terhadap Kinerja, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,374 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 serta nilai t-statistik sebesar 3,300 (t-statistik > t-tabel 1,96). Menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 didukung, karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu t-statistik > t-tabel 1,96.

2. **Hipotesis kedua : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,740 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 serta nilai t-statistik sebesar 10,887 (t-statistik > t-tabel 1,96). Menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 didukung, karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu t-statistik > t-tabel 1,96.

3. **Hipotesis ketiga : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,170 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,002 serta nilai t-statistik sebesar 3,163 (t-statistik > t-tabel 1,96). Menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 didukung, karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu t-statistik > t-tabel 1,96.

4. **Hipotesis keempat : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,230 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 serta nilai t-statistik sebesar 3,299 (t-statistik > t-tabel 1,96). Menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh

terhadap motivasi kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 didukung, karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu t-statistik > t-tabel 1,96.

5. Hipotesis kelima : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,439 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 serta nilai t-statistik sebesar 3,390 (t-statistik > t-tabel 1,96). Menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 didukung, karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu t-statistik > t-tabel 1,96.

Tabel 4.20
Specific Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| DISIPLIN KERJA -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.325 | 0.321 | 0.097 | 3.337 | 0.001 |
| LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA PEGAWAI | 0.101 | 0.107 | 0.047 | 2.151 | 0.032 |

Sumber : Hasil olahan SmartPLS 3.2.9

Sedangkan hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path* Specific Indirect Effect seperti tabel 4.20 di atas , dan hasil dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan seperti berikut :

6. Hipotesis keenam : Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja ber pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai jalur sebesar 0,325 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 serta nilai *t-statistik* sebesar 3,337 (*t-statistik* > *t-tabel* 1,96). Menunjukkan bahwa, lingkungan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 didukung, karena nilai *t-statistik* memenuhi persyaratan yaitu *t-statistik* > *t-tabel* 1,96.

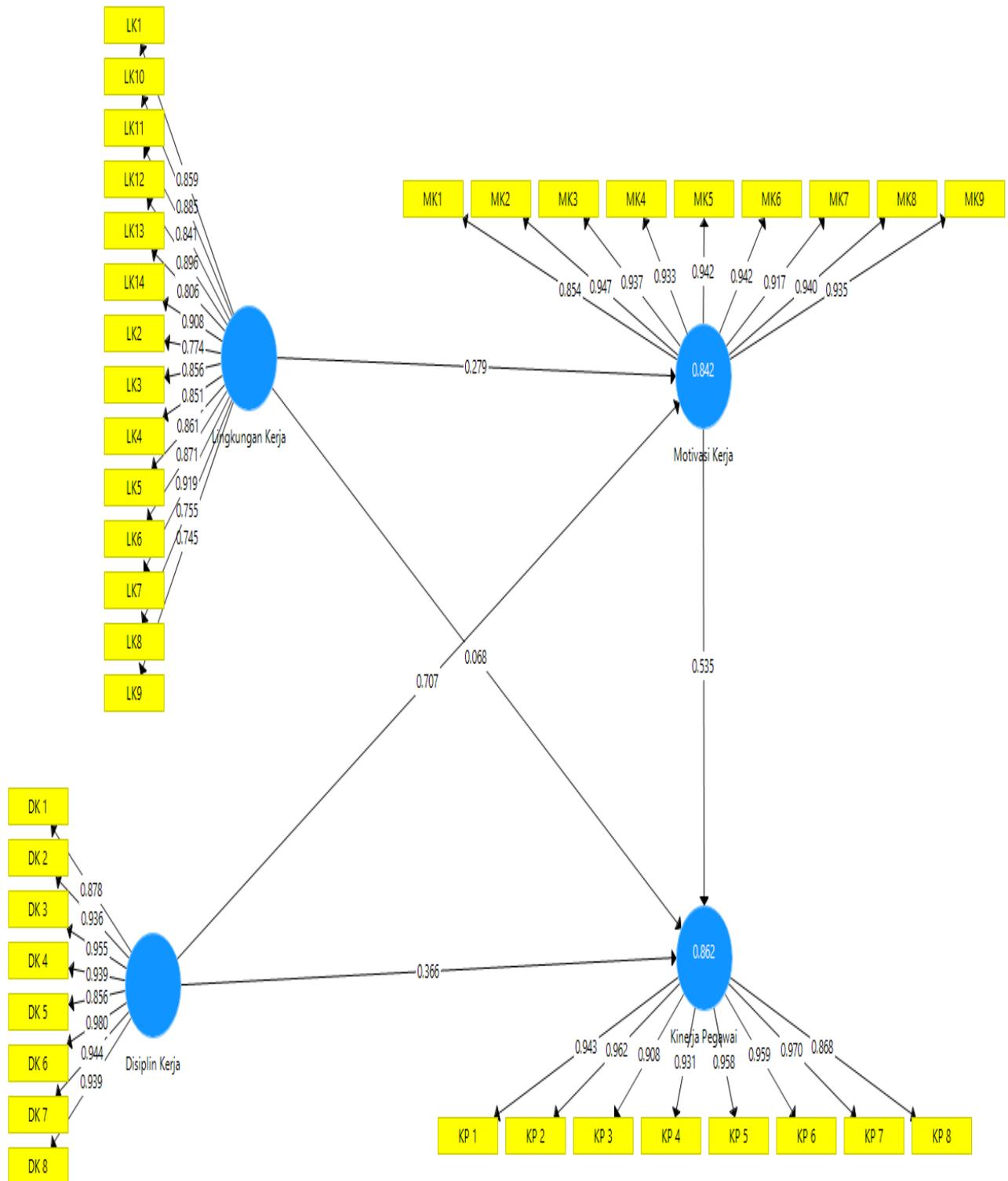
7. Hipotesis ketujuh : Disiplin Kerja yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Disiplin kerjayang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai jalur sebesar 0,101 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,032 serta nilai *t-statistik* sebesar 2,151 (*t-statistik* > *t-tabel* 1,96). Menunjukkan bahwa, disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 didukung, karena nilai *t-statistik* memenuhi persyaratan yaitu *t-statistik* > *t-tabel* 1,96.

Tabel 4.21
Hasil Hipotesis

| Hipotesis | | Hasil | Keterangan |
|----------------------|--|---|-------------------|
| H₁ | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai | Koef.Beta= 0,374 t-Statistics=3,300 P-value= 0,001 | Diterima |
| H₂ | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja | Koef.Beta= 0,740 t-Statistics=10,887 P-value= 0,000 | Diterima |
| H₃ | Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai | Koef.Beta= 0,170 t-Statistics=3,163 P-value= 0,002 | Diterima |
| H₄ | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja | Koef.Beta= 0,230 t-tatistics=3,299 P-value= 0,001 | Diterima |
| H₅ | Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai | Koef.Beta= 0,185 t-Statistics=2,123 P-value=0,004 | Diterima |
| H₆ | Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerjaber pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja | Koef.Beta=0,325 t-Statistics=3,337 P-value=0,001 | Diterima |
| H₇ | Disiplin Kerja yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja | Koef.Beta= 0,101t- Statistics=2,151 P-value=0,032 | Diterima |

Gambar 4.22
Full Model Bootstrapping t statistic



2. Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 Seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.374 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau t- hitung yaitu sebesar 3.300 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$). Pada hasil uji Hipotesis Keempat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,374 atau 37,4%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Disiplin Kerja menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 3,534 dengan nilai terendah sebesar 3,424 dan nilai tertinggi sebesar 3,652.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Windasari Saraswati dan Misbahudin Azzuhri (2016), Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol.5, No. 2, 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa

Timur Area Malang”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa Original Sample (O) yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.230 dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) atau t- hitung yaitu sebesar 3.451 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$). Pada hasil uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin adalah sebesar 0,230 atau 23%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,223 dengan nilai terendah sebesar 4,030 dan nilai tertinggi sebesar 4,363.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, R., & Listyorini, H. (2018). Jurnal Visi Manajemen (JVM), Vol. 3, 2018 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada

Kinerja Karyawan bagian Produksi”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.162 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 2.054 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 3, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,162 atau 16,2%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,223 dengan nilai terendah sebesar 4,030 dan nilai tertinggi sebesar 4,363.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah Megawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang yang

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.468 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 4.758 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Pada hasil uji Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin adalah sebesar 0.468 atau 46.8%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Disiplin Kerja menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,339 dengan nilai terendah sebesar 4,181 dan nilai tertinggi sebesar 4,484.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012), E-Jurnal J@ti UNDIP, Vol. 7, No. 2, 2012 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta

Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.651 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau *t-* hitung yaitu sebesar 6.264 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 3, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,162 atau 16,2%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,223 dengan nilai terendah sebesar 4,030 dan nilai tertinggi sebesar 4,363.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah Megawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.18 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.143 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 3.100 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 6 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang dimediasi oleh disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai efek yang penting terhadap disiplin, sementara disiplin memberikan dampak yang penting terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil uji mediasi mengungkapkan bahwa terdapat efek mediasi yang penting dari lingkungan kerja atas Disiplin terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Makna peran variabel mediasi disini bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai mampu disampaikan dengan baik oleh

disiplin pegawai. Jadi semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hera Wasiati (2021), *Upajiwa Dewantara* Vol. 5, No 1, 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi” menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.18 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0.155 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* atau *t-* hitung yaitu sebesar 2064 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 7 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai efek yang penting terhadap Disiplin, sehingga memberikan dampak yang penting terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Makna peran variabel mediasi disini bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mampu disampaikan dengan baik oleh disiplin pegawai. jadi semakin baik Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020), Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Vol. 10, No 1, 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Secara langsung, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.