

---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Alya Azzura Irfan  
*pontjobambang@stiesia.ac.id*  
Pontjo Bambang Mahargiono  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

---

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of work discipline and work environment on employees' productivity with motivation as the intervening variable at DPRD office of East Java Province. The research was descriptive-quantitative. Furthermore, the data collection technique used a non-probability sampling. In line with that, there were 50 samples. The instrument in the data collection technique used questionnaires. Moreover, the data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with the instrument of SmartPLS 3.0. The research result showed that work discipline had a positive and significant effect on employees' productivity. Likewise, work environment had a positive and significant effect on employees' productivity. Additionally, work discipline had a positive and significant effect on motivation. Similarly, work environment had a positive and significant effect on motivation. In addition, motivation had a positive and significant effect on employees' productivity. The following research result concluded that both work discipline and work environment had a positive and significant effect on employees' productivity with motivation as the intervening variable at DPRD office of East Java Province. In other words, work discipline, as well as work environment, had indirectly significant effects which were mediated by motivation.*

*Keywords: work discipline, work environment, employee's productivity, motivation.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Proses pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*. Sehingga diperoleh sejumlah 50 sampel penelitian dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan, motivasi .

### PENDAHULUAN

Saat ini berbagai perusahaan maupun instansi membutuhkan karyawan yang

dapat menunjang perusahaan. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan juga

mempunyai produktivitas tinggi, hal ini sangat diperlukan semua pihak baik oleh perusahaan swasta maupun pemerintah. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebulan sekali, setahun sekali atau bahkan setiap hari. Hal ini dapat memberikan jalan bagi atasan untuk mengetahui permasalahan yang timbul pada karyawannya. Selain itu dalam dunia pekerjaan, produktivitas sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Oleh karena itu penting bagi *Human Resource Development* (HRD) untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan agar perusahaan dapat terus berjalan di jalurnya.

Pada era globalisasi saat ini produktivitas karyawan pada kantor DPRD sangat ramai diperbincangkan mengingat suatu

perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana diketahui keberadaan DPRD Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bertugas sebagai perwakilan dari rakyat. Dengan demikian DPRD Provinsi Jawa Timur merupakan wujud representasi rakyat Jawa Timur. Namun saat ini ada beberapa karyawan Kantor DPRD yang belum sepenuhnya memenuhi tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Adanya permasalahan tersebut terjadi karena kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin sehingga masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya akhirnya tidak dapat selesai tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya karyawan yang tidak tepat waktu saat jam masuk kantor serta kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Dalam hal disiplin kerja, kantor DPRD Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan absensi karyawannya. Pada tabel 1 disajikan data absensi karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur Tahun 2021**

BULAN	TOTAL KARYAWAN (ORANG)	TOTAL HARI KERJA (HARI)	DATANG TERLAMBAT (ORANG)	TIDAK MASUK TANPA IZIN (ORANG)
JANUARI	50	21	7	5
FEBRUARI	50	20	5	2
MARET	50	23	4	2
APRIL	50	22	8	3
MEI	50	21	7	4
JUNI	50	22	7	3
JULI	50	22	5	1
AGUSTUS	50	22	4	6
SEPTEMBER	50	22	3	2
OKTOBER	50	21	6	2
NOVEMBER	50	22	7	5
DESEMBER	50	23	9	4

Sumber: Data Absensi Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin. Karyawan yang datang terlambat paling banyak terdapat pada bulan Desember dengan jumlah 9 orang. Karyawan yang tidak masuk tanpa izin paling banyak terdapat pada bulan Agustus dengan jumlah 6 orang. Dari permasalahan di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang datang terlambat dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu begitupun dengan karyawan yang tidak masuk tanpa izin membuat pekerjaan yang seharusnya selesai hari itu juga tetapi harus tertunda bahkan jika terpaksa harus dialihkan karyawan lain untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan miliknya, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan lain di kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

Begitupun dengan lingkungan kerja, contohnya keadaan ruangan kerja di salah satu bagian atau divisi memang kurang ideal hal ini terlihat dengan menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff, di samping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi dan perabotan yang tersusun kurang rapi sehingga membuat situasi kurang nyaman. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh langsung dengan berjalannya suatu perusahaan, namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Jika suatu perusahaan atau instansi memiliki lingkungan kerja yang baik hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan karyawan dan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya akan semakin baik, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

Dari fenomena di atas karyawan tidak hanya dituntut untuk mengerjakan tugas kantor yang sesuai dengan tanggung jawab saja, tetapi juga mampu menaati peraturan

yang berlaku di kantor DPRD Provinsi Jawa Timur, untuk dapat mewujudkan produktivitas kerja yang baik perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diulas di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (6) Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

lisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

## TINJAUAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016) "Disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi". Sedangkan menurut Sutrisno (2016) "Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan melalui berbagai aturan yang harus dijalankan". Perusahaan akan mengalami kesulitan tanpa disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan maka dapat membuat karyawan menjadi produktif dan meningkatkan kinerja mereka sehingga target perusahaan akan tercapai.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi

memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga pengertian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dalam ruangan kerja karyawan, lingkungan kerja harus menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan tersebut, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### Produktivitas Kerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2009) mendefinisikan "Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan". Sedangkan menurut Triton (2007) mendefinisikan bahwa "Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)". Seseorang dapat dikatakan sebagai individu yang produktif jika memiliki tindakan yang membangun atau konstruktif dan bertanggung jawab, memiliki rasa percaya diri yang baik, mencintai pekerjaannya, dedikasi dan loyalitas. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu". Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

**Motivasi**

Menurut Hamali (2016) mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah faktor yang berkontribusi dalam proses pemilihan karir. Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2018) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tindak yang pada hakikatnya ada secara *internal* dan eksternal positif atau negatif, artinya motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

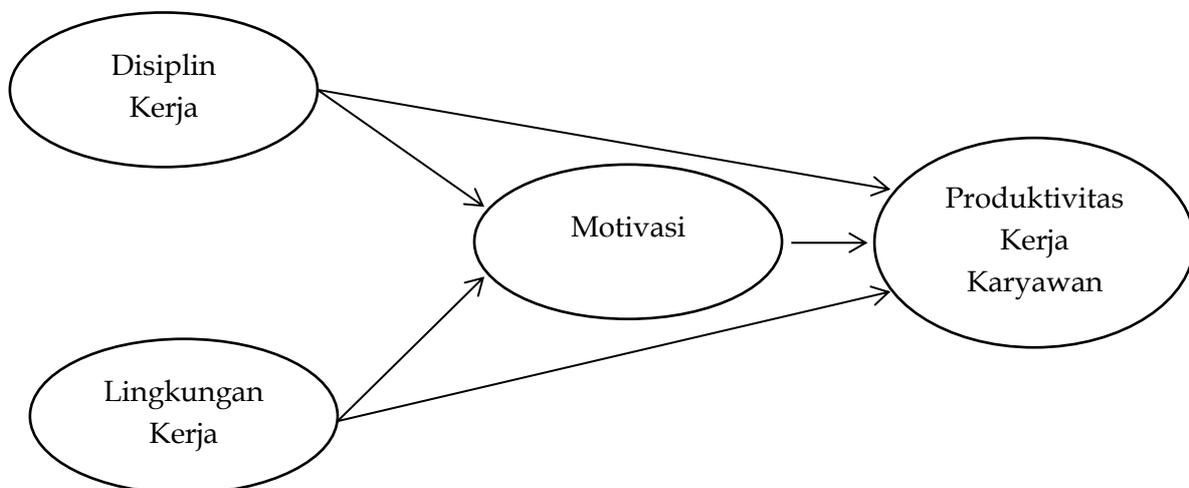
**Rerangka Konseptual**

Rerangka konseptual dari penelitian ini disajikan pada gambar 1.

**Pengembangan Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan bagi seorang pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005) “Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan”. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.*, (2020) menunjukkan “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian Kustini dan Sari (2020) yang menyatakan “Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Sehingga atas dasar penelitian-penelitian tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

Sumber: Data primer diolah, 2022

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan "Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaan". Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat, sebab lingkungan kerja sendiri dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penelitian yang dilakukan Rampisela dan Lumintang (2020) serta Widadi dan Prijati (2020) menjelaskan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016) "Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan melalui berbagai aturan yang harus dijalankan". Perusahaan akan mengalami kesulitan tanpa disiplin kerja yang baik. Sedangkan menurut Hamali (2016) mendefinisikan "Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan". Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Peneliti Rst *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa "Disiplin kerja terhadap motivasi karyawan memiliki hubungan kuat". Hasil hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

Menurut Darmadi (2020) "Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang dilaksanakan kepadanya". Sedangkan motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya motivasi ini akan memberikan pengaruh positif untuk seseorang akan lebih semangat dalam menjalankan segala sesuatunya. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi, bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal agar dapat meningkatkan kerja karyawan. Menurut peneliti Dantyo *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja". Jadi dapat disimpulkan hasil hipotesis adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2018) "Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tindak yang pada hakikatnya ada secara *internal* dan *eksternal* positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dikatakan hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik,

demikian juga sebaliknya bila motivasi kerja buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk. Hal ini berkaitan dengan peneliti Wau (2022) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat ditarik hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat kerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Teratur artinya memiliki sikap yang saling menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap setiap peraturan yang ada, baik lisan maupun yang tertulis dan sanggup menjalankan hukuman apabila seorang karyawan melanggar wewenang dan tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah suatu faktor yang menentukan produktivitas, semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerjanya dengan begitu motivasi kerjapun timbul dalam diri karyawan untuk semangat kerja agar menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto *et al.*, (2022) menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja”. Berdasarkan peneliti diatas hipotesis dapat disimpulkan:

H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi**

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, kebersihan dan alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja yang berkualitas akan membuat karyawan memiliki kegairahan kerja dan pada akhirnya mendorong efisiensi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto *et al.*, (2022) menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja”. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data yang diperoleh melalui kuesioner atau alat peneliti lainnya. Penelitian ini dilakukan berdasarkan data berbentuk angka untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. tujuan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga dapat memperkuat analisis peneliti dalam membuat suatu kesimpulan, di mana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis. Menurut Sugiyono (2019) “Populasi terdiri dari subjek atau objek penelitian yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu". Sehingga dalam mendukung penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) "*Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi saat akan dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh yang terdapat di *non-probability sampling* yang artinya penentuan jumlah sampel adalah anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil. *Non-probability sampling* dilakukan dengan cara menyediakan kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survei dimana pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Metode survei adalah sarana pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan terhadap responden baik secara lisan maupun tertulis. Sedangkan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan perta-

nyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau diperoleh dari objek yang diteliti. Tujuan dikumpulkan data primer ini adalah untuk menjawab berbagai pertanyaan dan pernyataan yang disiapkan dalam penelitian ini dan untuk menganalisis permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya. Objek yang diteliti yaitu karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

### **Variabel dan Definisi Operasional**

#### **Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) "variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*, yang akan dijelaskan secara terperinci oleh peneliti sebagai berikut:

#### **Variabel Independen**

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2019) "Pengertian variabel bebas adalah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan, atau simbol dari variabel terikat".

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

#### **Variabel Intervening**

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terletak diantara variabel independen dan dependen yang menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diukur.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah petunjuk tentang sesuatu yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaannya. Artinya operasional variabel dapat menentukan, menilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan untuk penelitian.

### **Variabel Independen**

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku seorang karyawan untuk dapat menaati dan patuh terhadap peraturan yang ada pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Proses disiplin kerja merupakan sebuah permasalahan dalam kinerja yang digunakan, proses ini dapat melibatkan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah kinerja karyawan. Pada tahap ini masalah identifikasi oleh pemimpin serta karyawan bekerja sama untuk mengatasi permasalahan yang ada.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah situasi kerja dimana seorang karyawan nyaman dengan kondisi ruangan kerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dapat mendorong karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal jika ruangan kerja nyaman untuk bekerja.

### **Variabel Dependen**

#### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur sesuai dengan yang diharapkan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Dengan begitu dapat diketahui apakah ada peningkatan atau penurunan produktivitas yang selanjutnya akan memberikan kebijakan yang tepat jika produktivitas kerja karyawan Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur menurun dan dapat memberikan penghargaan apabila produktivitas kerja karyawan Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur meningkat secara intensif.

### **Variabel Intervening**

#### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dalam penelitian ini diartikan suatu cara untuk mendorong karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur agar dapat mengerahkan kemampuan dan ketrampilannya dalam bekerja dengan baik.

### **Teknik Analisis Data**

#### **PLS (*Partial Least Square*)**

Menurut Jogiyanto (2004) "*Partial Least Square (PLS)* adalah teknik analisis menggunakan statistik yang menjelaskan dan membandingkan variabel terikat berganda dan variabel bebas berganda". PLS merupakan metode yang *powerfull*, artinya dalam metode ini tidak didasarkan banyak asumsi seperti data tidak harus berdistribusi normal dan sampel yang digunakan tidak harus besar. Dalam PLS terdapat 2 pengujian yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*.

#### **Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Model Pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara indikator variabel dengan variabel. Dalam model pengukuran (*outer model*) terdapat 2 pengujian antara lain yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana dua pengujian tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya. Sistematis model pengukuran dibatasi dengan pengukuran antara berbagai indikator dalam suatu variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian itu sendiri yang berdasarkan atas SmartPLS 3.0.

#### **Uji Validitas**

Menurut Jogiyanto (2004) "Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan instrumen secara menyeluruh dan mendasar pada indikator-indikator yang telah disusun bahwa data tersebut bisa

dikatakan valid atau tidak". Kuesioner dapat dikatakan valid apabila semua indikator yang telah dibuat dan diukur dengan baik.

#### **Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel. Untuk menguji validitas konvergen dalam penelitian ini digunakan nilai *outer loading*. Dalam nilai *outer loading* dapat menunjukkan besar korelasi antara indikator dengan variabel laten. Dalam hal ini terdapat kriteria nilai *outer loading* yang diterima jika nilainya  $> 0,7$ , sebaliknya jika nilai *outer loading*  $< 0,7$  maka indikator dinyatakan tidak sama.

#### **Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Menurut Jogiyanto (2004) "Sebuah indikator dinyatakan mempunyai validitas deskriminan yang cukup jika nilai *cross loading* untuk setiap indikator pada variabelnya lebih besar daripada variabel yang lain.

#### **AVE (*Average Variance Extracted*)**

*Average Variance Extracted* merupakan rata-rata dari semua item pada uji validitas diskriminan. Nilai uji validitas deskriminan dapat dinyatakan *valid* sepenuhnya jika lolos uji AVE, kriteria nilai AVE untuk dinyatakan dapat diterima dan *valid* adalah  $> 0,5$ , dan jika nilai AVE  $< 0,5$  maka dinyatakan tidak *valid*.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali dan Laten (2015) "Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* sebesar  $> 0,7$ , sedangkan nilai *composite reliability*  $< 0,7$  maka dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan *cronbach's alfa* hasil pengukuran dinyatakan dengan reliabel jika nilai *cronbach's alfa*  $> 0,6$ , dan jika nilai *cronbach's alfa*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliabel.

#### **Model Struktural (*Inner Model*)**

Menurut Ghazali dan Laten (2015) "Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan dengan konstruk adalah untuk melihat nilai signifikan dan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen. *R Square* yang merupakan salah satu bentuk *inner model*.

#### **Uji Mediasi**

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen terhadap variabel penghubung atau mediasi (Ghozali 2014). Untuk mengetahui uji mediasi pada penelitian ini menggunakan rumus yaitu pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Hair Jr *et al.*, 2021).

#### **Uji Hipotesis**

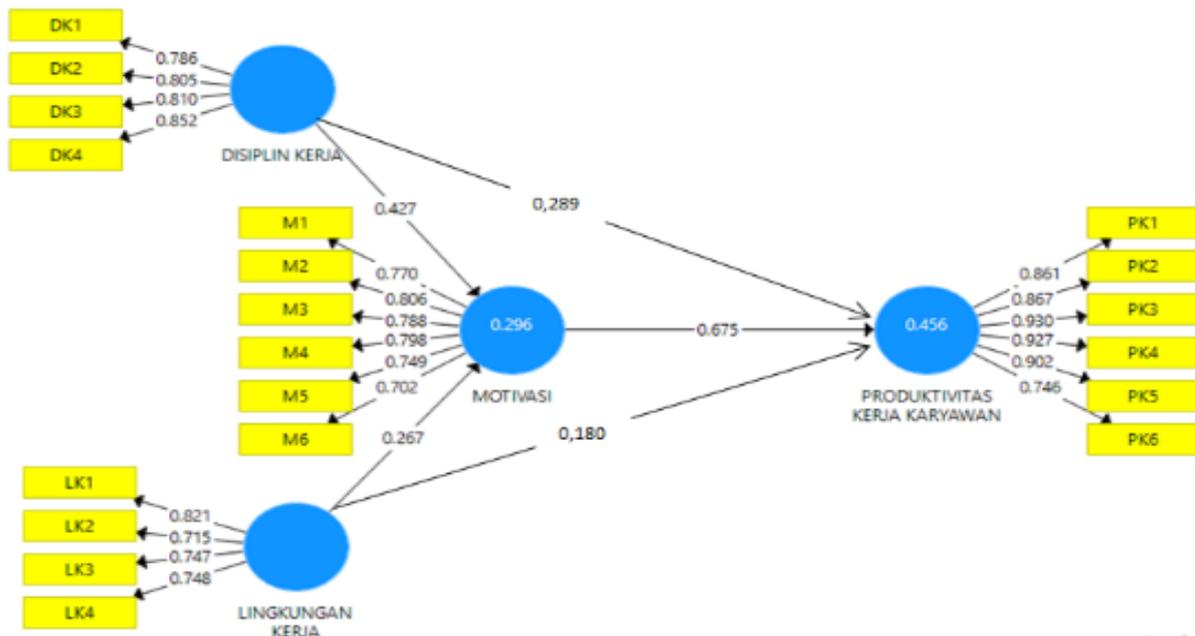
Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung. Dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* dan *P Value* dengan kriteria pengujian nilai *t-statistic* sebesar  $> 1,984$ , maka dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang signifikan, tetapi jika nilai *t-statistic*  $< 1,984$  dapat dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan kriteria nilai *P value* yaitu jika nilainya  $0 < 0,05$  (5%) maka pengaruh langsung dan tidak langsung dinyatakan signifikan.

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Analisis Data**

#### **PLS (*Partial Least Square*)**

Pada penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui *intervening*.



**Gambar 2**  
**Diagram PLS**

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 2**  
**Nilai Outer Loading**

Indikator	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Produktivitas Kerja Karyawan	Keterangan
DK1	0,786				Valid
DK2	0,805				Valid
DK3	0,810				Valid
DK4	0,852				Valid
LK1		0,821			Valid
LK2		0,715			Valid
LK3		0,747			Valid
LK4		0,748			Valid
M1			0,770		Valid
M2			0,806		Valid
M3			0,788		Valid
M4			0,798		Valid
M5			0,749		Valid
M6			0,702		Valid
PK1				0,861	Valid
PK2				0,867	Valid
PK3				0,930	Valid
PK4				0,927	Valid
PK5				0,902	Valid
PK6				0,746	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa kausal antara variabel eksogen dan endogen antara indikator pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antara variabel pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

**Model Pengukuran (Outer Model)**

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen atau *convergent validity* dapat dipenuhi dengan interkorelasi yang cukup antara tiap pernyataan (indikator) dalam mengukur konstruk yang sama. Artinya variabel konvergen bertujuan untuk mengetahui setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel.

Dalam hal ini terdapat kriteria nilai *outer loading* yang diterima atau dikatakan signifikan secara partikal jika nilainya > 0,7, sebaliknya jika nilai *outer loading* < 0,7 maka indikator dinyatakan tidak sama atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai *outer loading* disajikan pada tabel 2

**Uji Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan dapat dilihat melalui nilai *cross loading* untuk setiap indikator pada variabelnya lebih besar dari pada variabel yang lain. Nilai *cross loading* disajikan pada tabel 3. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas kerja karyawan di dapatkan nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* pada variabel lainnya

**Tabel 3**  
**Nilai Cross Loading**

Indikator	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Produktivitas Kerja Karyawan	Keterangan
DK.1	<u>0,786</u>	0,078	0,316	0,283	Valid
DK.2	<u>0,805</u>	0,129	0,381	0,473	Valid
DK.3	<u>0,810</u>	0,146	0,353	0,439	Valid
DK.4	<u>0,852</u>	0,215	0,471	0,660	Valid
LK.1	0,169	<u>0,821</u>	0,306	0,286	Valid
LK.2	0,099	<u>0,715</u>	0,258	0,008	Valid
LK.3	0,099	<u>0,747</u>	0,197	0,221	Valid
LK.4	0,173	<u>0,748</u>	0,267	0,187	Valid
M.1	0,312	0,274	<u>0,770</u>	0,590	Valid
M.2	0,298	0,134	<u>0,806</u>	0,505	Valid
M.3	0,257	0,202	<u>0,788</u>	0,457	Valid
M.4	0,331	0,157	<u>0,798</u>	0,580	Valid
M.5	0,262	0,354	<u>0,749</u>	0,444	Valid
M.6	0,625	0,410	<u>0,702</u>	0,502	Valid
PK.1	0,622	0,247	0,577	<u>0,861</u>	Valid
PK.2	0,452	0,168	0,581	<u>0,867</u>	Valid
PK.3	0,535	0,206	0,656	<u>0,930</u>	Valid
PK.4	0,530	0,219	0,593	<u>0,927</u>	Valid
PK.5	0,503	0,261	0,667	<u>0,902</u>	Valid
PK.6	0,473	0,097	0,430	<u>0,746</u>	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

**AVE (Average Variance Extracted)**

Pengujian validitas deskriminan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang didapatkan tiap variabel. Nilai AVE digunakan sebagai pengujian untuk mendukung hasil pengujian yang telah diuji sebelumnya dalam uji validitas deskriminan. Kriteria dalam pengujian nilai AVE untuk dapat diterima dan dinyatakan valid harus menunjukkan nilai  $> 0,5$ , dan jika nilai AVE  $< 0,5$  maka dinyatakan tidak valid. pada penelitian ini, nilai AVE ditunjukkan melalui tabel 4.

**Tabel 4**  
**Nilai AVE**

Variabel	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0,662	Valid
Lingkungan Kerja	0,576	Valid
Motivasi	0,592	Valid
Produktivitas Kerja karyawan	0,765	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel memiliki nilai  $> 0,5$ , artinya variabel yang ada dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang diukur oleh uji AVE.

**Uji Reliabilitas**

Di dalam metode PLS uji reliabilitas dilihat pada hasil nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Nilai yang diterima untuk tingkat *composite reliability* adalah  $> 0,7$  sedangkan nilai *composite reliability*  $< 0,7$  maka dinyatakan tidak reliabel. Konsep reliabel harus sejalan dengan validitas konstruk apabila hasil konstruk *valid* sudah pasti reliabel, dan sebaliknya konstruk reliabel belum tentu dikatakan valid atau tidak reliabel. Sedangkan *Cronbach's Alpha* hasil pengukuran dinyatakan dengan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dan jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliabel. Sehingga uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Berdasarkan hasil dari tabel 5, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas kerja memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dan *composite reliability*  $> 0,7$ , dengan demikian hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diuji adalah reliabel memenuhi reliabilitas konstruk.

**Model Struktural (Inner Model)****R-Square**

*Inner model* dalam analisis jalur melalui PLS dimulai dengan melihat *R-Square* ( $R^2$ ) pada seluruh variabel yang dipengaruhi.

**Tabel 5**  
**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0,831	0,887	Valid
Lingkungan Kerja	0,755	0,844	Valid
Motivasi	0,863	0,879	Valid
Produktivitas Kerja karyawan	0,938	0,951	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

**Tabel 6**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	Keterangan
Motivasi	0,296	Lemah
Produktivitas Kerja Karyawan	0,456	Lemah

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

**Tabel 7**  
**Original Sampel Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sampel (O)	Arah Hubungan
Disiplin Kerja → Motivasi	0,427	Positif
Lingkungan Kerja → Motivasi	0,267	Positif
Disiplin Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0,289	Positif
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0,180	Positif
Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	0,675	Positif

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa *R-Square* yang didapatkan dalam penelitian ini masih dalam kategori rendah atau lemah dengan nilai  $< 0,50$ . Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Kontribusi variabel motivasi memiliki nilai 0,296, sehingga untuk dapat meningkatkan variabel motivasi, variabel bebas atau variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja harus ditingkatkan. (2) Kontribusi variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai 0,456, sehingga untuk dapat meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan, variabel bebas atau variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja harus ditingkatkan.

**Pengujian Model Struktural Pengaruh Langsung**

Pengujian model ini merupakan pengujian secara langsung antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen tanpa melalui variabel *intervening* untuk melihat arah hubungannya.

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan arah hubungan antar variabel dengan *inner model*, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hubungan yang pertama menunjukkan hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dengan motivasi, yang artinya

bahwa saat disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,427 satuan. (2) Hubungan yang kedua menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi yang menunjukkan bahwa saat lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,267 satuan. (3) Hubungan yang ketiga menunjukkan hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yang artinya saat disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,289 satuan. (4) Hubungan yang keempat menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa saat lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,180 satuan. (5) Hubungan yang kelima menunjukkan hubungan positif antara variabel motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa saat motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,675 satuan.

**Tabel 8**  
**Original Sampel Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Original Sampel (O)	Arah Hubungan
Disiplin Kerja → Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	0,289	Positif
Lingkungan Kerja → Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	0,180	Positif

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	<i>t - Statistics</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
Disiplin Kerja → Motivasi	4,856	0,000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	3,408	0,001	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Motivasi	2,119	0,035	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	2,097	0,037	Positif dan Signifikan
Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	5,956	0,000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja → Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	3,408	0,001	
Lingkungan Kerja → Motivasi → Produktivitas Kerja Karyawan	2,097	0,037	Positif dan Signifikan

*Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022*

### Pengujian Model Struktural Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian model ini merupakan pengujian secara tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel *intervening* untuk melihat arah hubungannya.

Berdasarkan tabel 8, original sampel menunjukkan arah hubungan antar variabel pada *inner model*, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hubungan yang pertama menunjukkan hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi, yang artinya bahwa saat disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat kemudian mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk ikut meningkat sebesar 0,289 satuan. (2) Hubungan yang kedua menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi yang menjelaskan bahwa saat lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat kemudian mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk ikut meningkat sebesar 0,180 satuan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya keseluruhan variabel dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* dan *P Value* dengan kriteria pengujian nilai *t-statistic* sebesar  $> 1,984$ , maka dapat dinyatakan sebagai sebagai pengaruh yang signifikan, tetapi jika nilai *t-statistic*  $< 1,984$  dapat dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan kriteria nilai *P value* yaitu jika nilainya  $0 < 0,05$  (5%) maka pengaruh langsung dan tidak langsung dinyatakan signifikan.

Berdasarkan tabel 9, setelah dilakukan pengujian dengan SmartPLS pada 50 responden untuk menjawab kebenaran hipotesis maka diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi *P Value*  $0,000 < \alpha = 0,05$  (5%) dan *t-statistic*  $4,856 > t\text{-tabel } 1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansi *P Value*  $0,001 < \alpha = 0,05$  (5%) dan *t-statistic*  $3,480 > t\text{-tabel } 1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh posi-

tif dan signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi  $P Value$   $0,035 < \alpha = 0,05$  (5%) dan  $t-statistic$   $2,119 > t-tabel$   $1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansi  $P Value$   $0,037 < \alpha = 0,05$  (5%) dan  $t-statistic$   $2,097 > t-tabel$   $1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (5) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansi  $P Value$   $0,000 < \alpha = 0,05$  (5%) dan  $t-statistic$   $5,956 > t-tabel$   $1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (6) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi karena nilai signifikansi  $P Value$   $0,001 < \alpha = 0,05$  (5%) dan  $t-statistic$   $3,408 > t-tabel$   $1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima. (7) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi karena nilai signifikansi  $P Value$   $0,037 < \alpha = 0,05$  (5%) dan  $t-statistic$   $2,097 > t-tabel$   $1,984$  sehingga hipotesis benar dan diterima.

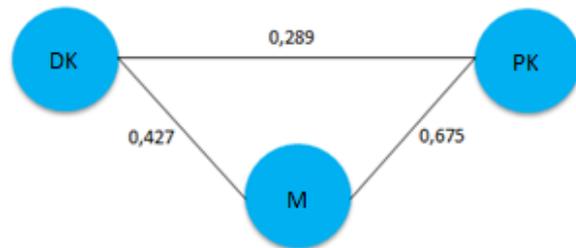
### Uji Mediasi

Uji mediasi pada penelitian ini menggunakan rumus pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen.

### Uji Mediasi I

Analisis jalur untuk mengetahui apakah variabel motivasi dapat memediasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, yaitu dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh motivasi dengan nilai  $0,427 \times 0,675 = 0,288$ . Sehingga uji mediasi ini dida-

patkan nilai  $0,288$ . Dapat dilihat pada gambar 3.



**Gambar 3**  
**Uji Mediasi I**

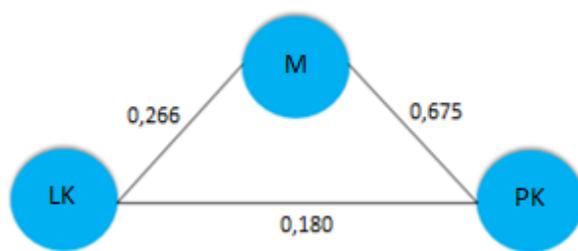
Sumber: Data primer diolah, 2022

Maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $0,289$  sedangkan nilai koefisien disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar  $0,288$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih kecil daripada nilai koefisien pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

### Uji Mediasi II

Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh motivasi dengan nilai  $0,266 \times 0,675 = 0,179$ . Sehingga uji mediasi ini didapatkan nilai  $0,179$ . Dapat dilihat pada gambar 4.



**Gambar 4**  
**Uji Mediasi II**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil perkalian pada gambar 4, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,180 sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0,179. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih kecil daripada nilai koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap, sehingga semakin tingginya disiplin kerja maka motivasi akan meningkat. (4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, sehingga semakin tingginya lingkungan kerja maka motivasi akan meningkat. (5) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya motivasi maka produktivitas kerja

karyawan akan meningkat. (6) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi, sehingga motivasi dapat berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (7) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi, sehingga motivasi dapat berperan dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu: (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan masih terdapat variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini, karena keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti jadi penelitian ini dibatasi. (2) Variabel *intervening* hanya menggunakan satu variabel yaitu motivasi. (3) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Dari hasil penelitian di atas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut: (1) Bagi kantor DPRD Provinsi Jawa Timur penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur mulai dari pembuatan aturan kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan atau instansi untuk diterapkan kepada karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Penerapan aturan ini harus diimbangi dengan pemberian hukuman atau *punishment* jika masih terdapat karyawan yang melanggarnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. (2) Diharapkan untuk seluruh karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur dapat mempertahankan serta meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti pene-

rangan dan suhu udara yang normal dalam ruangan kerja serta perlu adanya pengawasan agar setiap karyawan merasa aman dan nyaman tanpa terganggu dan khawatir saat menggunakan peralatan kantor. (3) Setelah mengetahui bahwa motivasi mampu memediasi peran dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka sebaiknya pemimpin lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika ada karyawan yang mendapatkan masalah harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap bekerja secara optimal. (4) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan banyak faktor lainnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih variatif dan temuan empiris yang bisa memperoleh hasil yang berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Ghozali, I., dan Laten, H. (2015). *Partial Least Square (PLS): Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sartzsted, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Loss Angels: Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H. M. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kustini, E., dan Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 303-311.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, F. A., Matondang, S., dan Sihombing, N. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 373-383.
- Dantyo, P. R., Siti, A. E., dan Ika, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1-10.
- Rampisela, V. A. J., dan Limintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Rst, Rosento., Lahat, M. A., dan Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 178-193.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., dan Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79-88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Triton, P. B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publish.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Widadi, H. K., dan Prijati, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).