

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ

**Tiara Ikmalia Agnis**

Universitas Muhammadiyah Gresik

**Nur Cahyadi**

Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat: Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur

Korespondensi penulis: [tiaraagnis01@email.com](mailto:tiaraagnis01@email.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze and test the influence of work discipline, physical work environment, and work experience on employee work productivity at PT XYZ. The research approach used in this study is quantitative. The study involved employees of PT XYZ as respondents, with a sample size of 64 respondents. Data analysis was conducted using descriptive statistics and regression analysis. The results of the study indicate that work discipline has a significant positive influence on employee work productivity. However, the physical work environment does not have a significant influence on work productivity. Work experience, on the other hand, has a significant positive influence on employee work productivity at PT XYZ.*

**Keywords:** *Construction Company, Physical Work Environment, Work Discipline, Work Experience, Work Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan pengujian terhadap pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Metode pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan karyawan PT XYZ sebagai responden dan di ambil 64 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, Perusahaan Konstruksi

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam membentuk masa depan suatu organisasi serta berpengaruh pada kualitas dan nilai perusahaan. Dalam era persaingan yang semakin ketat, peningkatan daya saing menjadi fokus utama bagi mayoritas perusahaan, yang salah satunya dicapai melalui optimalisasi manajemen secara menyeluruh. Pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan dianggap sebagai aset terpenting. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan, yang merupakan kunci untuk pertumbuhan berkelanjutan.

Industri jasa konstruksi Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan dengan banyaknya proyek konstruksi yang sedang berlangsung. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan konstruksi untuk mengembangkan keunggulan kompetitif mereka. Kemampuan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu menjadi krusial dalam industri ini. Produktivitas karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk menyelesaikan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah disepakati dengan klien. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas karyawan dianggap krusial bagi profitabilitas dan reputasi perusahaan.

Dalam konteks ini, PT XYZ harus memastikan bahwa seluruh pekerjaan terkait infrastruktur listrik berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dengan klien. Keterlambatan dalam penyelesaian proyek dapat berdampak negatif pada reputasi dan citra perusahaan.

Produktivitas kerja diukur melalui berbagai faktor, termasuk disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja. Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, kemampuan, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman juga dianggap penting untuk meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama dan seberapa baik seseorang telah menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Saleh dan Utomo (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara Prasetyo dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik menurut Sandhi dkk. (2023) mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan, tetapi Mufidah dan Izhatullaili (2023) menemukan hasil yang berbeda. Demikian pula dengan pengalaman kerja, di mana hasil penelitian Agustianis (2020) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara Krissanto dkk (2022) menemukan hasil yang berbeda.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam konteks PT XYZ, sebuah perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia, pemahaman ini menjadi sangat penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki dan menemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas (Ambiya, 2021). Produktivitas diukur dengan tiga indikator utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Supomo & Nurhayati, 2018). Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir kerja, patuh terhadap aturan perusahaan, menyelesaikan target pekerjaan.

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat berinteraksi dengan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan indikator kelayakan, kenyamanan, serta keamanan bangunan tempat kerja. Peralatan kerja yang memadai mendukung individu dalam menyelesaikan tugas, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Pengalaman kerja adalah suatu prosedur di mana karyawan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilannya dengan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas mengenai pola suatu pekerjaan (Manulang, 2013). Hal tersebut diukur berdasarkan lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh individu dalam suatu pekerjaan atau perusahaan tertentu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, dan penguasaan individu dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Berlokasi di PT XYZ Jl. Raya manyar KM 11 Manyarejo, Manyarsidorukun, Manyar Sido Rukun, Gresik, Jawa timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT XYZ yang berjumlah 180 karyawan. Jumlah populasi tersebut tidak termasuk *Project Manager, Site Engineering Manager, HSE Coordinator, Construction Manager, QC Coordinator, Site Administration Manager, dan Procurement Manager*.

Dari 180 jumlah populasi yang ditentukan peneliti pada PT XYZ, perlu diambil jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah Sampel  
 N : Jumlah Populasi  
 E : Nilai Toleransi

Berdasarkan rumus Slovin yang telah dituliskan di atas perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0.1)^2}$$

$$n = 64$$

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Cluster Random Sampling*. *Cluster Random Sampling* adalah teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas (Sugiyono, 2019). Penggunaan teknik sampling ini memerlukan pemerataan jumlah sampel untuk masing-masing divisi.

**Tabel 1 Jumlah Perwakilan Responden Divisi**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Perwakilan Responden
1	<i>Engineering &amp; Project Control</i>	28	10
2	<i>Construction</i>	104	37
3	<i>Administration</i>	26	9
4	<i>Procurement &amp; Cost Control</i>	22	8
Total		180	64

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Perolehan sumber data pada penelitian ini bersumber dari PT XYZ. Teknik mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Metode kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini disebarkan kepada responden melalui media sosial seperti *WhatsApp* dan *Telegram* dengan membagikan tautan *google formulir*, menggunakan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dimana alternatif jawaban telah disediakan.

Dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak *smartPLS\_SEM\_4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling)* untuk pengolahan datanya. Penelitian ini menggunakan analisis *outer* model, analisis *inner* model, dan pengujian hipotesis. Analisis *outer* model dilakukan menggunakan uji *convergent validity*, uji *discriminant validity*, dan uji *composite*

*reliability*. Analisis *inner* model dilakukan dengan uji R-square, uji F-square dan uji *Variance Inflation Factor* (VIF). Tahap pengujian terakhir dalam penelitian ini adalah uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis *Outer Model*

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Namun dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* > 0,5 masih dapat diterima, bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

**Tabel 2 Hasil Uji Convergent Validity**

<i>Outer loadings</i>		<i>Outer loadings</i>		<i>Outer loadings</i>		<i>Outer loadings</i>	
X1.1 <- X1	0,841	X2.1 <- X2	0,891	X3.1 <- X3	0,885	Y1 <- Y	0,900
X1.2 <- X1	0,864	X2.2 <- X2	0,868	X3.2 <- X3	0,885	Y2 <- Y	0,851
X1.3 <- X1	0,890	X2.3 <- X2	0,873	X3.3 <- X3	0,867	Y3 <- Y	0,867
X1.4 <- X1	0,881						
X1.5 <- X1	0,837						
X1.6 <- X1	0,780						

Hasil uji *convergent validity* pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan tingkat kontribusi yang signifikan dari masing-masing indikator terhadap pengukuran faktor laten. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam mengukur konstruk yang diinginkan, sesuai dengan kriteria *convergent validity* yang ditetapkan.

#### 2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*, yang merupakan evaluasi pada tingkat item pengukuran. *Discriminant validity* terpenuhi jika setiap item lebih tinggi dalam korelasi dengan variabel yang diukurnya daripada dengan variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 3 Hasil Uji Discriminant Validity**

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,841	0,724	0,681	0,749
X1.2	0,864	0,627	0,746	0,725
X1.3	0,890	0,666	0,756	0,798
X1.4	0,881	0,723	0,770	0,719
X1.5	0,837	0,687	0,724	0,766
X1.6	0,780	0,660	0,667	0,639
X2.1	0,712	0,891	0,709	0,679
X2.2	0,718	0,868	0,664	0,639
X2.3	0,678	0,873	0,614	0,603
X3.1	0,759	0,686	0,885	0,752
X3.2	0,747	0,657	0,885	0,767
X3.3	0,742	0,654	0,867	0,803
Y1	0,794	0,699	0,781	0,900
Y2	0,734	0,602	0,733	0,851
Y3	0,737	0,612	0,793	0,867

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh nilai *cross loading* setiap variabel lebih besar daripada nilai *cross loading* variabel lainnya. Artinya, setiap item lebih cenderung berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang seharusnya diukurnya daripada dengan variabel lain dalam model. Keputusan ini menyiratkan bahwa setiap indikator konstruk berhasil membedakan variabel yang diukurnya dari variabel lainnya dalam analisis. Dengan demikian, hasil pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki kemampuan untuk membedakan antara variabel-variabel yang diukurnya.

### 3. Composite Reliability

Pada penelitian ini, reliabilitas konstruk dinilai menggunakan *rule of thumb* yaitu nilai composite reliability seharusnya lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4 Hasil Uji Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1	0,923	0,940
X2	0,851	0,909
X3	0,853	0,911
Y	0,844	0,906

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh nilai *composite reliability* untuk konstruk-konstruk yang diukur oleh instrumen penelitian ini semuanya lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dan dapat

diandalkan dalam mengukur konstruk yang bersangkutan. *Composite reliability* yang tinggi menandakan bahwa variabilitas yang diukur oleh konstruk-konstruk tersebut secara konsisten dapat diukur dengan akurat, dan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya.

Dengan nilai *composite reliability* yang memenuhi atau lebih dari 0,7, hasil ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai alat yang handal dan dapat diandalkan dalam mengevaluasi konstruk-konstruk yang sedang diteliti.

## Analisis Inner Model

### 1. R-Square

*R-square* (koefisien determinasi) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel endogen (Ghozali, 2018). Nilai *R-square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67. Nilai *R-square* dikategorikan moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67. Nilai *R-square* dikategorikan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33 (Chin, 1998).

Tabel 5 Hasil Uji *R-square*

	<i>R-square</i>
Y	0,824

Hasil uji pada variabel Y menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,824. Dari perspektif kriteria yang diberikan, nilai *R-square* yang melebihi 0,67 menunjukkan bahwa model ini memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel endogen Y. Keputusan ini memberikan indikasi bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menggambarkan hubungan antar konstruk, khususnya dalam hal variasi variabel Y.

### 2. F-Square

Pengujian *F-Square* di lakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *F-square* dikategorikan kuat jika menunjukkan nilai 0,35 hingga 1. Nilai *F-square* dikategorikan menengah atau moderat jika menunjukkan nilai 0,15 namun kurang dari 0,35. Nilai *F-square* dikategorikan lemah jika menunjukkan nilai 0,02 namun kurang dari 0,15. Nilai *F-square* dikategorikan tidak berpengaruh jika menunjukkan nilai kurang dari 0,02 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 6 Hasil Uji F-Square**

	<i>f-square</i>
X1 -> Y	0,214
X2 -> Y	0,000
X3 -> Y	0,404

Hasil uji *f-square* pada variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen menunjukkan perbedaan dalam tingkat pengaruhnya. Variabel X1 menunjukkan pengaruh kecil terhadap variabel Y dengan nilai *f-square* sebesar 0,214. Sebaliknya, variabel X2 tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, ditempatkan dalam kategori Tidak Berpengaruh dengan nilai *f-square* sebesar 0,000. Di sisi lain, variabel X3 menunjukkan pengaruh besar terhadap variabel Y dengan nilai *f-square* sebesar 0,404. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memberikan pengaruh kecil, variabel X2 tidak memberikan pengaruh yang signifikan, sementara variabel X3 memberikan pengaruh besar terhadap variabel Y.

### 3. Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk pengujian multikolinearitas guna membuktikan korelasi antar konstruk. Apabila nilai VIF > 5 menunjukkan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai VIF < 5 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 7 Hasil Uji VIF**

	VIF
X1 -> Y	4,625
X2 -> Y	2,955
X3 -> Y	3,883

Berdasarkan kriteria yang disebutkan, hasil menunjukkan bahwa nilai VIF pada semua konstruk < 5. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model. Oleh karena itu, hasil uji VIF menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model ini memiliki tingkat korelasi yang dapat diterima. Keputusan ini memberikan keyakinan bahwa model tersebut dapat dipercaya dalam mengevaluasi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen tanpa terganggu oleh masalah multikolinieritas yang signifikan.

## Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan guna mencari tahu ada atau tidak pengaruh signifikan diantara variabel endogen dan variabel eksogen. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan adanya hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Pada hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yakni menerangkan adanya pengaruh antara variabel endogen dengan variabel eksogen yang telah diteliti.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan p-values. Nilai t-statistik dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 5% adalah 1,96 menurut tetapan (Husein, 2015). Oleh karena itu, ketika nilai  $T\text{-Statistic} > 1,96$ , hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sementara itu, dalam pengujian menggunakan P-Values,  $H_a$  akan diterima jika  $p\text{-values} < 0,05$ .

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis**

	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	3,377	0,001
X2 -> Y	0,012	0,990
X3 -> Y	4,450	0,000

Hasil uji menunjukkan variabel X1 memiliki nilai T-statistik sebesar 3,377 dengan P values sebesar 0,001. Variabel X2 memiliki nilai T-statistik sebesar 0,012 dengan P values sebesar 0,990. Sementara variabel X3 memiliki nilai T-statistik sebesar 4,450 dengan P values sebesar 0,000.

Berdasarkan kriteria yang disebutkan, variabel X1 dan X3 menunjukkan nilai T-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan P values yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak untuk X1 dan X3, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X3 dengan variabel Y. Namun, untuk variabel X2, nilai T-statistik tidak melebihi 1,96 dan p-values lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_a$  ditolak dan tidak terdapat bukti yang cukup untuk menegaskan adanya pengaruh yang signifikan antara X2 dengan variabel Y. Keputusan ini menunjukkan bahwa hanya variabel X1 dan X3 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y dalam model yang diteliti, sementara variabel X2 tidak memberikan dampak signifikan secara statistik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja PT XYZ.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan rekomendasi untuk PT XYZ adalah Meningkatkan ketersediaan kendaraan operasional yang belum mencukupi dan fasilitas seperti scanner, mesin photocopy, dan printer yang tidak berfungsi optimal dapat menjadi hambatan signifikan bagi produktivitas kerja. Selain itu, masalah jaringan WiFi yang lemot, kondisi ruangan yang kurang terkondisikan, serta kurangnya fasilitas seperti wastafel. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan pengalaman karyawan yang sudah ada agar produktivitas kerja karyawan juga terus meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam perusahaan jasa konstruksi, diharapkan untuk lebih mendalami faktor-faktor lain yang dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan aspek-aspek seperti pola kepemimpinan yang paling efektif dalam manajemen proyek konstruksi, peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan keterampilan karyawan, serta dampak dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Selain itu, variabel-variabel lain seperti budaya organisasi yang unik dalam industri konstruksi, tingkat kolaborasi antar tim proyek, dan strategi manajemen konflik dapat menjadi fokus penelitian. Melibatkan variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan lebih komprehensif tentang sumber daya manusia dalam konteks industri konstruksi.

## DAFTAR REFERENSI

### Artikel Jurnal

- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155. <http://dx.doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>.
- Krissanto, E., Sodik, Kuncoro, (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan). *JPDSH : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10). <https://doi.org/10.53625/jpdsh.v1i10.3330>.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 273–281. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>.

- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1).
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40–51. <http://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>.
- Mufidah, I. U., Izhatullaili, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda. *JRIME : Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 76-88. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i1.89>.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11 (21), 28-50. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sandhi, N., Dewi, S. R., Gentari, R. E. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(1), 357-365. [https://doi.org/10.30738/ed\\_en.v6i1.3427](https://doi.org/10.30738/ed_en.v6i1.3427).

#### **Disertasi/Tesis/Paper Kerja**

- Agustianis, V. W., (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinar Anugerah Gemilang. Retrieved from <http://eprints.umg.ac.id/4625/>
- Ambiya, A. N., (2021) Analisis Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Retrieved from <https://repository.uin-suska.ac.id/52189/>
- Prasetyo, et.al. (2021). *Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence from Indonesia*. Retrieved from <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3113/>

#### **Buku Teks**

- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research, 295, 336
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT Luxima Metro Media.
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Manulang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Sedarmayanti, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

**Sumber dari internet dengan nama penulis**

Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. CV. RA De. Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia). [www.derozarie.co.id](http://www.derozarie.co.id), diakses tanggal 20 Desember 2023