



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 9519-9532

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood (Studi Kasus : PT. Sumber Mas Indah Plywood Kab. Gresik)

Mochammad Arief^{1✉}, Alkusani², Nur Cahyadi³

Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: mochammadarief1122@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian Studi Kasus : PT. Sumber Mas Indah Plywood Kab. Gresik. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood. PT. Sumber Mas Indah Plywood selalu memberikan keuntungan pada seluruh pelanggan dengan standar kualitas tinggi dari hasil produksi plywood, wood working, dan secondary process yang didukung sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, serta mesin-mesin berteknologi tinggi guna memperoleh produk yang berkualitas serta menjada efisiensi dan efektifitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. Sampel menggunakan metode *random sampling* yaitu merupakan karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood sebanyak 78 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan model SEM SMARTPLS 4.0. Dan hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood, dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, disiplin kerja, punishment, produktivitas kerja*

Abstract

Case study research : PT. Sumber Mas Indah Plywood Kab. Gresik. "The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Punishment on Employee Work Productivity at PT. Sumber Mas Indah Plywood. PT. Sumber Mas Indah Plywood always provides benefits to all customers with high quality standards from the production of plywood, wood working, and secondary processes supported by competent human resources in their fields, as well as high-tech machines to obtain quality products and maintain efficiency and effectiveness Work. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation, and punishment on the work productivity of employees at PT. Sumber Mas Indah Plywood. The sample uses a random sampling method, which is an employee of PT. Sumber Mas Indah Plywood as many as 78 people. The data analysis technique used in this study is the analysis with the SEM SMARTPLS 4.0 model. And the results of this study are that work motivation has a significant effect on employee work productivity at PT. Sumber Mas Indah Plywood, work discipline has a significant effect on employee work productivity at PT. Sumber Mas Indah Plywood, and punishment has no significant effect on the work productivity of employees at PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Keyword: *Work motivation, Work Discipline, Punishment and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Buat bisa bersaing di pasar di masa globalisasi dikala ini, seluruh aspek kehidupan wajib bersaing buat menampilkan keunggulan sebab yang terbaik hendak dipilih. Manusia sesungguhnya memainkan kedudukan berarti dalam organisasi ataupun industri mana juga, jadi berarti untuk bisnis buat bersiap mengalami tantangan apa juga yang bisa jadi menghadang. Diperlukan individu- individu yang profesional buat kepentingan melaksanakan pergantian ke arah yang positif. Suatu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib mengendalikan orang.

Menurut Hasibuan Malayu (2013:94) mendefinisikan produktivitas kerja yaitu perbandingan *output* dengan *input*, dengan output butuh mempunyai nilai lebih serta metode pengolahan yang lebih baik. Seseorang karyawan wajib sangat produktif di tempat kerja sebab ini bukan soal tentang memperoleh pekerjaan semata, bisa jadi berarti pula buat mencatat seberapa bagus pekerjaannya. Bila seseorang karyawan sanggup menciptakan pekerjaan yang penuh persyaratan perusahaan, sehingga karyawan tersebut bisa dianggap produktif.

Di PT. Sumber Mas Indah Plywood untuk hasil produksinya tidak pernah mencapai target 100%. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang kurang disiplin dengan melakukan pelanggaran seperti mangkir atau tidak hadir bekerja tanpa ijin atasannya, sehingga itu bisa berdampak pada hasil produktivitas kerjanya. Dengan adanya karyawan

yang melakukan mangkir itu bisa mengganggu jalannya produksi. Sehingga itu dapat berdampak pada hasil produktivitas perusahaan. Dengan adanya begitu di PT. Sumber Mas Indah Plywood memberikan berupa sanksi yang tegas atau *punishment* kepada setiap pegawai yang melakukan mangkir tidak hadir bekerja tanpa ijin atasannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif bisa dimaksud selaku metode eksplorasi dalam pemikiran metode berpikir positivisme, digunakan buat meneliti populasi ataupun uji tertentu, pemilahan data dengan memakai instrumen riset. Analisis data bersifat kuantitatif/terukur, didetetapkan buat menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Bagi Sugiyono (2016:148) tentang populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri dari benda- benda ataupun orang- orang dengan mutu serta ciri tertentu yang diseleksi oleh para ilmuwan buat dipelajari serta setelah itu ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi nya adalah karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood sebanyak 344 karyawan. Untuk sampel dalam penelitian ini berfokus meneliti di departemen produksi (Grup A) saja. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah respondennya. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin untuk jumlah respodennya menjadi sebanyak 78 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat bantu kuesioner yang diisi oleh responden. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk tabel. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016:168). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik Analisis Data

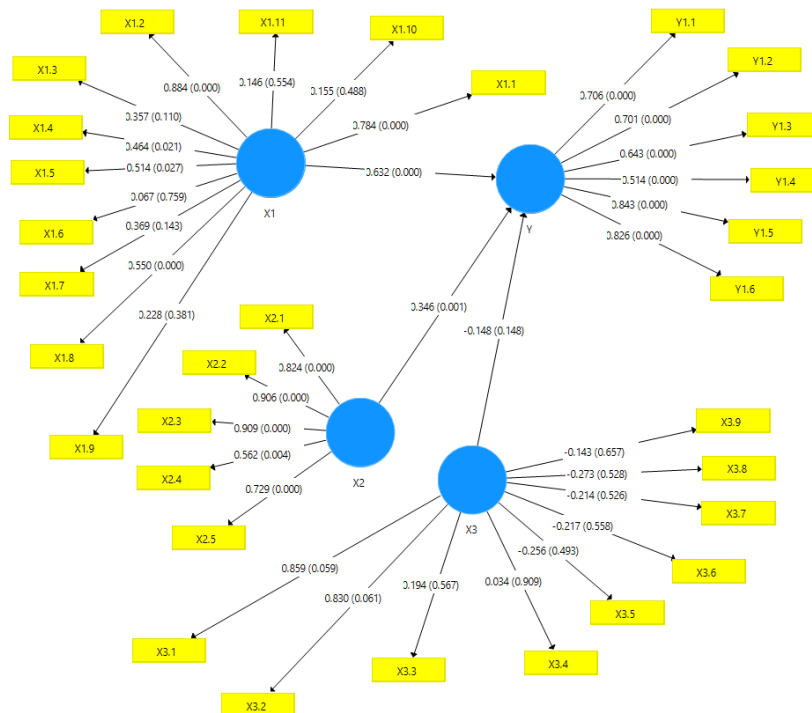
Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan

atas banyak asumsi, Abdullah (2015). Statistik inferensial, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, Sugiyono (2013). Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

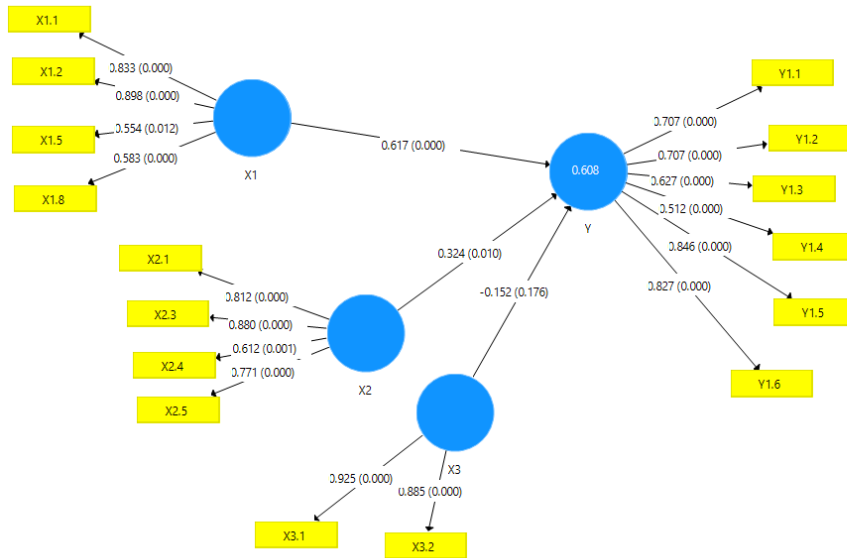
Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Model penelitian struktural sebelum dilakukan outlier sebagai berikut :



Gambar 3.1

Outer Model sebelum outlier

Outlier dilakukan supaya memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas pada outer model. Outlier dilakukan dengan menghilangkan satu bahkan lebih indikator yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya. Setelah dilakukan estimasi outlier pada data maka model penelitian dapat dilihat pada gambar 3.2 di bawah ini :



Gambar 3.2
Outer Model setelah Outlier

Penilaian outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas setelah dilakukan outlier sebagai berikut :

Tabel 3.1
Outer Model setelah Outlier

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.816	0.537
X2	0.855	0.600
X3	0.901	0.820
Y	0.858	0.509

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3.1 di atas sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas dengan nilai composite reliability di atas 0.7 dan nilai AVE diatas 0.5.

Hasil Uji Validitas

Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari kolerasi antara skor item atau indikator konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Menurut Chin seperti

yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading antara 0,5- 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Outer Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.833			
X1.2	0.898			
X1.5	0.554			
X1.8	0.583			
X2.1		0.812		
X2.3		0.880		
X2.4		0.612		
X2.5		0.771		
X3.1			0.925	
X3.2			0.885	
Y1.1				0.707
Y1.2				0.707
Y1.3				0.627
Y1.4				0.512
Y1.5				0.846
Y1.6				0.827

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Standart nya, semua outer loading seharusnya diatas 0,7 untuk menentukan nilai validitasnya. Namun, jika nilai AVE > 0,5 maka dapat disimpulkan semua konstruk Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, *Punishment* dan Produktivitas Kerja memiliki data yang valid.

Discriminant Validity (Uji Validitas Menggunakan AVE)

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memilih nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3.3
Discriminant Validity Atau Cross Loading

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0.733			
X2	0.645	0.775		
X3	0.625	0.423	0.905	
Y	0.731	0.658	0.370	0.714

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel data 3.3 *discriminant validity* di atas, nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE dan nilai di bawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*. Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE), nilai yang disarankan adalah diatas 0,50. Berikut ini ialah nilai uji validitas yang dilihat dari nilai AVE pada tabel dibawah ini :

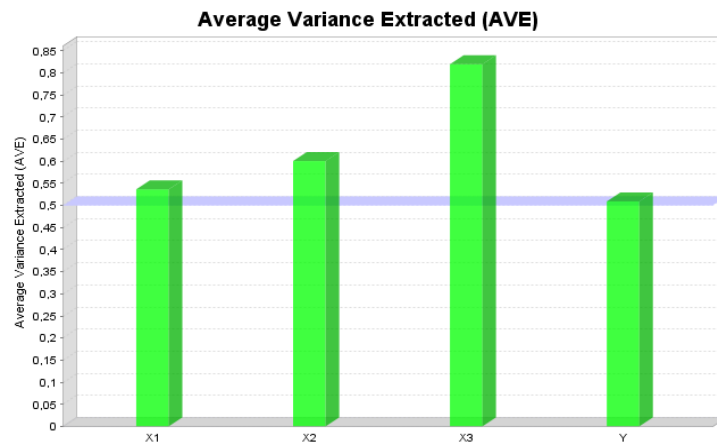
Tabel 3.4
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
X1	0.537	Valid
X2	0.600	Valid
X3	0.820	Valid
Y	0.509	Valid

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 3.4 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Motivasi kerja memiliki AVE 0,537, Disiplin Kerja memiliki AVE 0,600, *Punishment* memiliki

AVE 0,820, dan Produktivitas Kerja memiliki AVE 0,509. Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, *Punishment* dan Produktivitas Kerja memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >0,5. Lebih jelasnya dapat dilihat grafik 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.3

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil Uji Realiabilitas

Composite Reliability

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuisioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, jika alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah kuisioner atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrument penelitian ini dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 (Ghozali 2011:143)

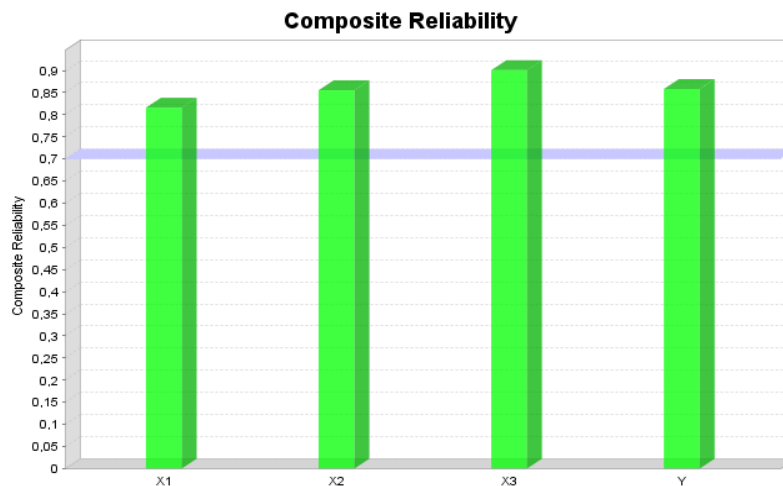
Tabel 3.5

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Ket
X1	0.816	Reliabel
X2	0.855	Reliabel
X3	0.901	Reliabel
Y	0.858	Realiabel

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan hasil dari *composite reliability* (uji reliabilitas) yang sangat memuaskan yaitu Motivasi Kerja dengan nilai (0,816), Disiplin Kerja dengan nilai (0,855), Punishment dengan nilai (0,901) dan Produktivitas Kerja dengan nilai (0,858). Kemudian dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat di tunjukkan dari nilai *composite reliability* dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,70. Nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,7 sehingga memenuhi asumsi reliabilitas. Untuk lebih jelasnya juga dapat dilihat pada grafik 4.2 di bawah ini :



Gambar 3.4
Composite Reliability

Hasil Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Model struktural yang dimaksud dalam penelitian ini ialah uji multikolinearitas atau *collinearity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah pada sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel predictor lainnya pada *model structural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF <10 bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak mengalami *multicollinearity*. Dan hasil olahan data terdapat nilai VIF data awal terhadap beberapa indikator yang memiliki nilai VIF <10 indikator tersebut adalah dapat dilihat pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6

Collinearity Statistic

Variabel	VIF	Keterangan
X1.1	1.941	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.2	2.101	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.5	1.165	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X1.8	1.193	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.1	1.937	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.3	2.424	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.4	1.251	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2.5	1.546	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3.1	1.702	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3.2	1.702	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.1	2.059	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.2	2.289	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.3	1.423	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.4	1.801	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.5	2.405	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Y1.6	2.034	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator tidak terjadi multikolinearitas karena memiliki nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konstruk tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, *Punishment* dan Produktivitas Kerja.

Hasil Uji *Inner Model*

R-Square (R²)

Penilaian model struktural dengan menggunakan SmartPLS di mulai dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen yakni Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja sebagai kekuatan prediksi dari model structural.

Tabel 3.7

R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y	0.608	0.592

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3.7 menunjukkan hasil dari Pengukuran R Square untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Hamid & Anwar, 2019:43). Sedangkan, nilai Adjusted R Square digunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan variabel dependen dari variabel lain diluar penelitian (Ghozali 2018:135). Indikasi kedua indikator baik R Square maupun Adjusted R Square keduanya memiliki indikasi sebagai berikut :

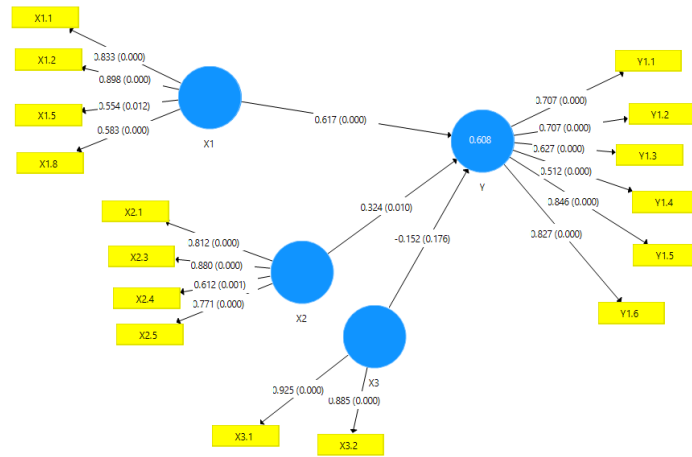
- 1) 0 – 0,25 mengindikasikan model memiliki hubungan sangat lemah
- 2) 0,25 – 0,5 mengindikasikan model memiliki hubungan lemah
- 3) 0,5 – 0,75 mengindikasikan model memiliki hubungan sedang
- 4) 0,75 – 1 mengindikasikan model memiliki hubungan kuat

Sehingga dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai R Square sebesar 0,608 atau 60,8% variabel independen secara serempak berhubungan dengan variabel dikatakan sedang.
- 2) Nilai Adjusted R Square sebesar 0,592, artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 59,2% terhadap variabel terikat . dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai R Square yang merupakan uji goodness-fit model. Selain itu dengan melihat Total effects yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik 1,96. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis SmartPLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang di sajikan pada gambar model stuktural.



Gambar 3.5

Analisis Inner Weight

Tabel 3.8

Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effects

Alur Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
X1 -> Y	0.617	0.636	0.147	4.208	0.000	Berpengaruh Signifikan
X2 -> Y	0.324	0.317	0.138	2.343	0.020	Berpengaruh Signifikan
X3 -> Y	-0.152	-0.168	0.107	1.425	0.155	Tidak Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber : Data olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3.8 diatas Dasar uji arah berpengaruh melihat kolom Original Sample (O) jika dia arah positif, berarti berpengaruh. Sedangkan untuk mengetahui arah signifikannya, melihat P values yang mana dibawah 0,05 maka dikatakan signifikan.

1. Dalam analisis motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat di lihat pada tabel 4.16 nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 4.208 yang >1,96 dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,000 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.

2. Dalam analisis disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat di lihat pada tabel 4.16 nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 2.343 yang $>1,96$ dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,020 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.
3. Dalam analisis *punishment* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat di lihat pada tabel 4.16 nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 1.425 yang $<1,96$ dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,155 atau disebut lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian motivasi kerja (X1) diperoleh hitung nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 4.208 yang $>1,96$ dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,000 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Sesuai dengan pendapatnya Darojat (2015;187) yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fiera dan Valentina (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian disiplin kerja (X2) diperoleh hitung nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 2.343 yang $>1,96$ dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,020 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Sesuai dengan pendapatnya Hasibuan (2016;193) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Adinda dan Rita (2022) menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian *punishment* (X3) diperoleh hitung nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 1.425 yang <1,96 dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,155 atau disebut lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Sesuai dengan pendapatnya Fahmi (2016:60) yang mendefinisikan *punishment* yaitu seorang pegawai mendapat sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ercahndra, Hammam dan Rahayu (2022) menyatakan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali. dan Latan. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta: Indeks.
- Laisa. F. Z. dan Monoarva, Valentina. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prodktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana*. Gorontalo. *Jurnal Manajemen*. Vol.1. No.4.
- Pratiwi, Adinda dan Permatasari. I. P. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahtera, Citeureup Kabupaten Bogor*. Bogor. *Jurnal Manajemen*. Vol.3. No.1.
- Sugiyono. (2013). Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.