

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI  
PT. SREEYA SEWU INDONESIA SIDOARJO**

**Arron Stevanus Saputra<sup>1</sup>**

*Email: saputraarron1927@gmail.com*

**Rina Sulistiyani<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan di area produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner (angket). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan SPSS

21. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo memiliki 140 orang di bidang produksi dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebagai sampel (purposive sample). Hasil analisis menyimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, penghargaan dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 67,9% merupakan perubahan produktivitas PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dipengaruhi oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman. Sisanya 32,1% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Penghargaan; Hukuman; Produktivitas Karyawan.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload, work discipline, work motivation, rewards and punishments on employee productivity in the production area of PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. The type of research used is quantitative research. Methods of collecting data through interviews and distributing questionnaires (questionnaire). The analytical method used is multiple regression analysis, t- test, f-test, and the coefficient of determination with SPSS 21. The population of this study were employees of PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo has 140 people in the field of production and the sample used is the entire population as a sample (purposive sample). The results of the analysis conclude that workload, work discipline, rewards and punishments have a positive and significant effect on the productivity of PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, while work motivation has a positive and insignificant effect on employee productivity at PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. The value of the coefficient of determination (Adjusted R- Square) of 67.9% is a change in the productivity of PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo is influenced by the variables of workload, work discipline, work motivation, rewards and punishments. The remaining 32.1% is explained by variables outside this study.*

**Keywords:** Employee Productivity; Reward, Punishment; Workload, Work Discipline, Work Motivation. ,

## I. PENDAHULUAN

Menurut (Ashary et al, 2019) semua bisnis bekerja dengan memungkinkan menggunakan semua sumber daya untuk menghasilkan produk yang dapat dijual baik sebagai barang atau jasa. Dalam hal ini, manajemen sumber daya perusahaan mencakup fungsi keuangan, fisik, manusia, teknis, dan sistem. Menurut (Isyanto et al, 2014) permintaan produk ternak terus meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini disertai dengan perubahan gaya hidup sebagai akibat dari pertumbuhan penduduk, perkembangan ekonomi masyarakat lokal, tingkat pendidikan yang lebih tinggi, globalisasi dan urbanisasi. Menurut (Saputra et al, 2017) bahkan sebelum krisis ekonomi 1997, pertumbuhan ekonomi adalah 7% per tahun, yang dibuktikan dengan elastisitas pendapatan yang tinggi terhadap permintaan daging, telur dan susu. Fakta ini memberikan peluang dan mendorong Indonesia untuk membangun fondasi yang kuat bagi ekonomi berbasis ekspor sekaligus mengantisipasi kelangkaan pasokan dan permintaan produk peternakan di masa mendatang.

Menurut (Trisnawaty et al, 2021) beban kerja yang terlalu banyak dapat menciptakan ketegangan dan stres di antara karyawan. Hal ini mungkin karena keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu cepat, atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Beban kerja itu sendiri, seperti sasaran yang ditetapkan perusahaan adalah beban kerja yang ditanggung karyawan dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya.

Menurut (Savitri et al, 2013) untuk menciptakan ketertiban yang baik dalam perusahaan, diperlukan aturan-aturan yang memberikan orientasi kepada karyawan. Disiplin yang baik membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Disiplin suatu perusahaan dianggap memadai jika sebagian besar karyawannya mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja menuntut kemampuan untuk menyesuaikan diri dan secara sadar mengikuti aturan, norma, dan aturan yang ditegakkan.

Menurut (Faslah et al, 2013) motivasi kerja adalah dorongan untuk membangkitkan keinginan untuk bekerja, bekerja sama, bekerja secara efektif dan mengintegrasikan semua kekuatan dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Memberikan motivasi sangat penting dalam bisnis apa pun. Motivasi inilah yang mendorong dan merambatkan perilaku manusia, mendorong kita untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja memotivasi dirinya sendiri, selalu terinspirasi oleh pekerjaannya, dan mampu mendekati pekerjaannya dengan antusias. Hal ini juga meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan.

Menurut (Pawastri et al, 2018) penghargaan datang dalam bentuk insentif kinerja, bonus tahunan, kenaikan gaji di atas rata-rata, pensiun dan jam tangan. Hal ini pada dasarnya merupakan bentuk evaluasi kinerja masa lalu seorang karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penghargaan membuat karyawan merasa bahwa upaya mereka untuk mencapai sesuatu diakui oleh perusahaan, yang pada gilirannya memacu pertumbuhan mereka. Penghargaan baik berwujud maupun tidak berwujud, dengan tujuan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat produksi yang diharapkan oleh perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas pegawai dapat berdampak jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja pegawai. Organisasi yang memberi penghargaan kepada karyawannya perlu memahami dan memberikan informasi tentang mengapa mereka diberi penghargaan dan nilai penghargaan yang diterima.

Menurut (Saputra et al, 2017) apabila pegawai tidak memakai seragam atau alat pelindung diri berupa helm, masker dan sepatu maka pegawai tersebut akan dikenakan sanksi berupa teguran dan diberikan teguran SP1-SP2 yang berlaku selama 6 bulan, namun dengan bonus tidak diberikan. Sangat sulit untuk tidak mendapatkan kesempatan promosi. Namun tingkat kedisiplinan karyawan kurang maksimal, penjual produk dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, dan jika tidak memenuhi target perusahaan akan mendapatkan program tunjangan individu, PHK atau PHK. Tujuan menghukum karyawan adalah untuk membuat mereka merasa buruk dan menjaga mereka dari melakukan hal-hal buruk atau buruk.

## **II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Menurut (Nursiah et al, 2019) beban kerja adalah suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan, dan pekerja bervariasi dalam kemampuannya untuk bekerja, tergantung pada tingkat keterampilan, kekuatan fisik, Banyak tergantung pada usia dan membangun dan tubuh pekerja. Menurut (Ariani et al, 2020) beban kerja yang begitu padat bahkan dapat membuat karyawan mengalami kebosanan dan kejenuhan. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat kualifikasi yang sangat dibutuhkan, kecepatan kerja, dan volume pekerjaan yang sangat padat. Menurut (Asnora et al, 2020) beban kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan secara sistematis selama periode waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya. Untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas unit kerja organisasi. Menurut (Trisnawaty et al, 2021) beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada seseorang.

Indikator beban kerja menurut (Nursiah et al, 2019):

- 1) pencapaian tujuan, seperangkat tujuan tugas yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu
- 2) kondisi kerja, bekerja di area kerja yang kecil, panas, silau akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.
- 3) standar, referensi dan pedoman ketenagakerjaan harus ada ditempat kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Faslah et al, 2013) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Mempromosikan semangat kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin kerja adalah sikap patuh dan patuh, mengikuti aturan berdasarkan kesadaran pribadi, tanpa paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat mengambil tanggung jawab lebih untuk tugas-tugas mereka dan dengan demikian melakukan lebih baik, karyawan dengan disiplin kerja melakukan lebih baik, dan karyawan lebih produktif Untuk melakukan. Menurut (Subchi et al, 2017) disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, tidak hanya untuk mendorong karyawan untuk mengubah perilaku mereka, tetapi juga untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan Meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi standar sosial yang berlaku. peraturan. Mematuhi standar. Menurut (Saksono et al, 2019) disiplin adalah sikap terhadap pegawai yang tidak muncul dengan sendirinya, dan sikap tersebut perlu terus menerus dilatih dan diterapkan pada pegawai agar dapat memunculkan sikap disiplin. Menurut (Usman

et al, 2016) disiplin kerja adalah disiplin dan pengendalian diri yang dipertahankan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan tanpa melakukan pelanggaran yang merugikan diri sendiri, orang lain, atau lingkungan.

Indikator disiplin kerja menurut (Permatasari et al, 2015):

- 1) Ketepatan waktu, apabila seorang karyawan dapat tiba di kantor tepat waktu, meninggalkan kantor tepat waktu dan tertib melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) Penggunaan fasilitas, penggunaan peralatan kantor oleh karyawan dengan hati-hati agar tidak merusaknya, mencerminkan disiplin kerja karyawan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Rahmawati et al., 2013) motivasi merupakan kekuatan laten yang ada dalam diri manusia dan dapat dikembangkan dengan sendirinya atau melalui berbagai kekuatan eksternal. Ini menghasilkan hasil yang memiliki dampak positif atau negatif pada kinerja secara keseluruhan, tergantung pada keadaan dan keadaan yang dihadapi subjek data. Menurut (Faslah et al, 2013) motivasi kerja adalah apa yang menciptakan keinginan individu atau karyawan untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan secara bertanggung jawab secara eksternal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Tanjung et al, 2017) motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal seseorang yang menciptakan antusiasme dan perlawanan untuk memilih tindakan tertentu.

Indikator motivasi kerja menurut (Lusri et al, 2017):

- 1) Orientasi perilaku, diukur dengan keinginan menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan.
- 2) Tingkat upaya, diukur dengan keseriusan kerja dan keinginan untuk melakukan lebih baik
- 3) Tingkat ketekunan, diukur dari keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan memajukan bisnis, serta kegigihan untuk terus bekerja meskipun lingkungan tidak mendukung.

### **Penghargaan**

Menurut (Astuti et al, 2018) penghargaan adalah penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada seorang karyawan atas kontribusi tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Susanti, 2018) penghargaan diberikan kepada orang yang telah mencapai sesuatu. Terbukti dengan sendirinya sebagai rasa syukur, sebagai ungkapan rasa syukur dan perhatian kita. Menurut (Susanti, 2018) penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas upaya memperoleh tenaga kerja profesional yang memenuhi persyaratan jabatan dan memerlukan pembinaan yang berimbang. Artinya, upaya untuk merencanakan, mengatur, menyebarkan, dan mempekerjakan tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebagai wujud nyata dari hasil pembinaan, karyawan dengan kinerja yang baik diapresiasi.

Indikator penghargaan menurut (Saputra et al, 2017):

- 1) Upah atau gaji, imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah jasa yang diberikan, tunjangan tambahan bagi karyawan.

- 2) Insentif, kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- 3) Tunjangan, seperti dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan umumnya tidaktergantung pada kinerja karyawan.
- 4) Penghargaan personal, besarnya kekuasaan untuk mendistribusikan imbalan antarpribadi seperti status dan peringkat
- 5) Promosi, promosi sebagai upaya untuk menempatkan orang yang tepat.

### **Hukuman**

Menurut (Susanti, 2018) hukuman adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan berupa hukuman atau sanksi yang sengaja dijatuhkan kepada seorang pegawai apabila terjadi pelanggaran untuk mencegah terulangnya pelanggaran. Menurut (Susanti, 2018) sanksi ditujukan untuk membenahi staf pelaku, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan petunjuk kepada pelaku. Pada dasarnya, tujuan dari hukuman adalah untuk membuat karyawan yang melanggar merasa tidak enak dan tidak mengulanginya lagi. Menurut (Astuti et al, 2018) hukuman adalah suatu bentuk penguatan dukungan negatif yang dapat menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijaksana sesuai dengan prinsip hukuman.

Indikator hukuman menurut (Saputra et al, 2017):

- 1) Hukuman ringan, terlambat datang bekerja tidak diperbolehkan masuk, tidak menggunakan atribut seperti helem, masker, sepatu akan mendapatkan SP1
- 2) Hukuman sedang, meninggalkan pekerjaan, tidur saat jam bekerja, sengaja membuatkeributan ditempat kerja akan mendapatkan SP2.
- 3) Hukuman berat, tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan, mencuri barang perusahaan maka diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut (Saleh et al, 2018) produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas karyawan yang bekerja, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Ashary et al, 2019) produktivitas adalah hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah sumber seperti tenaga kerja, modal, tanah dan energi yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sebuah konsep untuk menjelaskan. Menurut (Imansyah et al, 2021) produktivitas dikatakan sebagai impian setiap bisnis. Kebutuhan melayani kehidupan manusia dan masyarakat pada umumnya. Menurut (Imansyah et al, 2021) produktivitas pada hakikatnya menyangkut nilai spiritual yang selalu berpandangan bahwa kehidupan kemarin harus lebih baik dari hari ini. Kita harus bekerja lebih baik hari ini daripada yang kita lakukan kemarin, dan kita harus bekerja lebih baik besok daripada yang kita lakukan hari ini.

Indikator produktivitas karyawan menurut (Muayyad et al, 2017):

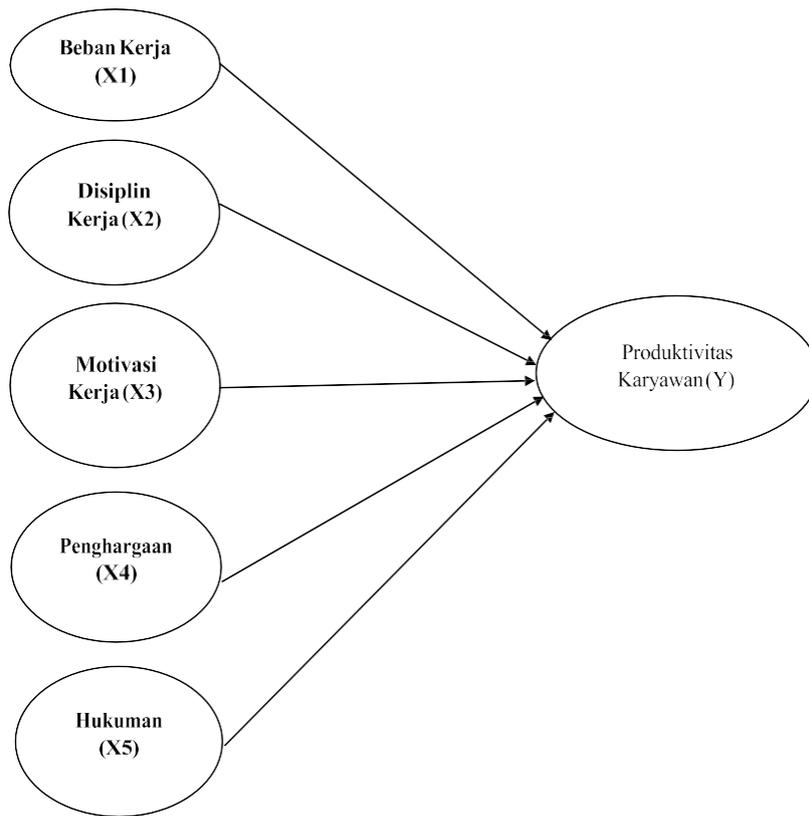
- 1) Kompetensi, kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalismenya di tempat kerja. Ini memberikankaryawan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 2) Upaya peningkatan hasil, dirasakan baik oleh karyawan yang melakukan hasil pekerjaannya maupun yang menikmati hasil pekerjaannya.
- 3) Semangat kerja, indikator ini dapat dibaca berdasarkan etos kerja dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, dapat didasarkan pada tantangan dan harapan. Semakin kuattantangannya, semakin mutlak pengembangan diri yang dicapai.
- 5) Kualitas, barang yang bisa dikirim dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, oleh karena itu peningkatan kualitas ditujukan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Ini sangat membantu perusahaan dan karyawannya.
- 6) Efisiensi, merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang berdampak besar bagi karyawan.

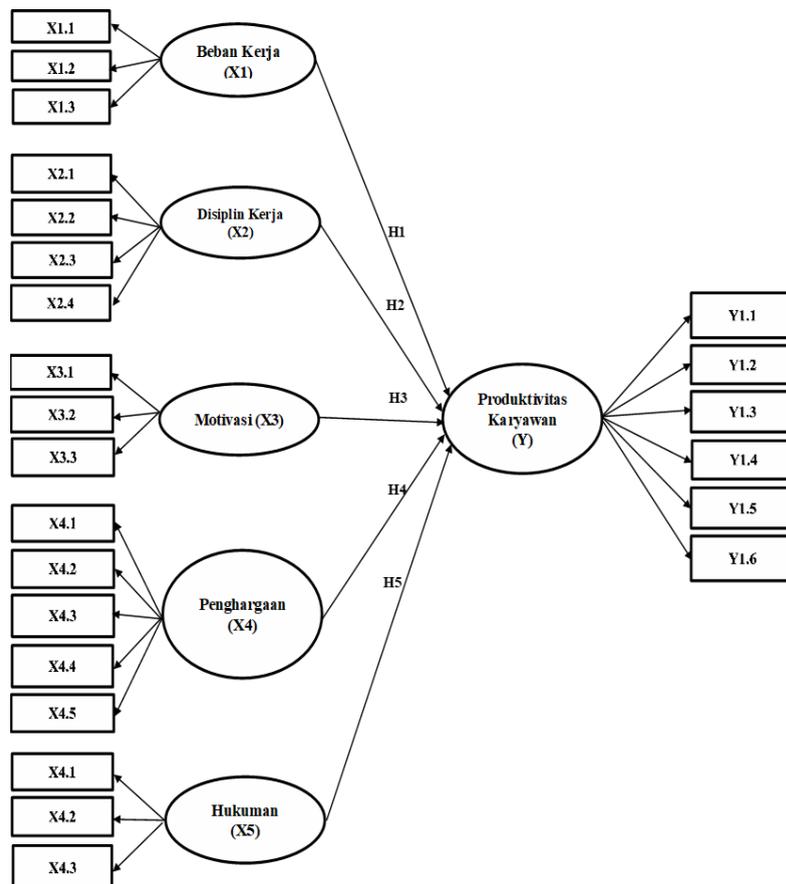
### **Kerangka Konseptual**

Jenis produk yang terlalu banyak, banyaknya pesanan barang khusus (bukan barang regular) yang mendadak sehingga produktivitas rendah. Namun demikian disinyalir faktor umur karyawan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga produktivitas menurun. Disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan, dari semua karyawan ada beberapa karyawan suka terlambat maka membuat karyawan demotivasi atau kehilangan semangat untuk bekerja. Terkait motivasi kerja, saat target tidak tercapai maka tidak diberikan bonus dari perusahaan. Penghargaan dan hukuman juga mempengaruhi produktivitas karyawan, dari penghargaan sendiri karyawan yang produktivitasnya tinggi akan diberikan kenaikan gaji di atas rata-rata, pemberian handphone dan jam tangan dan bonus tahunan. Namun demikian produktivitas rendah tetap di beri penghargaan oleh perusahaan, karena karyawan tersebut sudah lama bekerja di perusahaan. Hukuman juga mempengaruhi produktivitas karyawan, ada beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak memakai perlengkapan yang ditentukan perusahaan.

Penelitian ini meliputi beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), penghargaan (X4), hukuman (X5) dan satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). Oleh karena itu, dalam penelitian ini model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Hipotesis

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.

H4 : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.

H5 : Hukuman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu: Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Penghargaan (X4) dan Hukuman (X5) dan variabel terikatnya Produktivitas Karyawan (Y).

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan dan menarik kesimpulan dari karakteristik dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti. Oleh karena itu, populasi tidak hanya terdiri dari orang-orang, tetapi juga benda- benda dan benda-benda alam lainnya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah yang ada pada objek atau objek yang diteliti, tetapi juga segala ciri atau ciri yang dimiliki oleh objek atau objek tersebut (Onsardi et al, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya produsen pakan ternak PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo Maksimal 140 orang.

##### **Sampel**

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Apabila suatu populasi besar dan tidak memungkinkan bagi seorang peneliti untuk mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga atau waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut (Onsardi et al, 2020). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, total 140 orang.

#### **Metode Analisis**

##### **Uji Validitas**

Menurut (Utami et al 2017) Uji validitas metode yg dipakai merupakan mengukur hubungan antara pernyataan menggunakan skor pernyataan secara keseluruhan. Untuk uji signifikansi merupakan menggunakan membandingkan r hitung dengan r tabel menggunakan degree of freedom (df) = n – 2. apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka indikator dinyatakan valid, pengujian ini dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.850	0,05	Valid
X1.2	0.841	0,05	Valid
X1.3	0.745	0,05	Valid
X2.1	0.739	0,05	Valid
X2.2	0.727	0,05	Valid
X2.3	0.773	0,05	Valid
X2.4	0.740	0,05	Valid
X3.1	0.938	0,05	Valid
X3.2	0.912	0,05	Valid
X3.3	0.915	0,05	Valid
X4.1	0.737	0,05	Valid
X4.2	0.713	0,05	Valid
X4.3	0.711	0,05	Valid
X4.4	0.754	0,05	Valid
X4.5	0.676	0,05	Valid
X5.1	0.792	0,05	Valid
X5.2	0.866	0,05	Valid
X5.3	0.890	0,05	Valid
Y1.1	0.900	0,05	Valid
Y1.2	0.816	0,05	Valid
Y1.3	0.706	0,05	Valid
Y1.4	0.826	0,05	Valid
Y1.5	0.807	0,05	Valid
Y1.6	0.893	0,05	Valid

Data hasil uji validitas di atas valid karena indikator beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan, hukuman, dan produktivitas karyawan memenuhi kriteria yang menggambarkan variabel yang diukur, hal ini menunjukkan bahwa semuanya valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Utami et al, 2017) Uji reliabilitas dipakai buat menerangkan konsistensi berdasarkan indera ukur yg dipakai supaya bisa mengukur tanda-tanda yg sama pada lain kesempatan. Pada uji reliabilitas bisa dinyatakan reliabel apabila output Cronbach`s Alpha diatas 0.60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Cronbach`s Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0.741	0.60	Reliabel
X2	0.732	0.60	Reliabel
X3	0.911	0.60	Reliabel
X4	0.765	0.60	Reliabel
X5	0.807	0.60	Reliabel
Y	0.906	0.60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dalam variabel yg dipakai taraf reliabilitasnya berada pada atas 0.60 maka variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Penghargaan (X4), Hukuman (X5) dan Produktivitas Karyawan (Y) bisa dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut (Onsardi et al, 2020) Uji Normalitas dipakai buat menguji apakah distribusi variabel terikat buat setiap nilai variabel bebas eksklusif berdistribusi normal atau tidak. Dalam contoh regresi linier, perkiraan ini ditunjukkan sang nilai error yg berdistribusi normal, contoh regresi yg baik merupakan contoh regresi yg mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sebagai akibatnya layak dilakukan pengujian secara statistik.

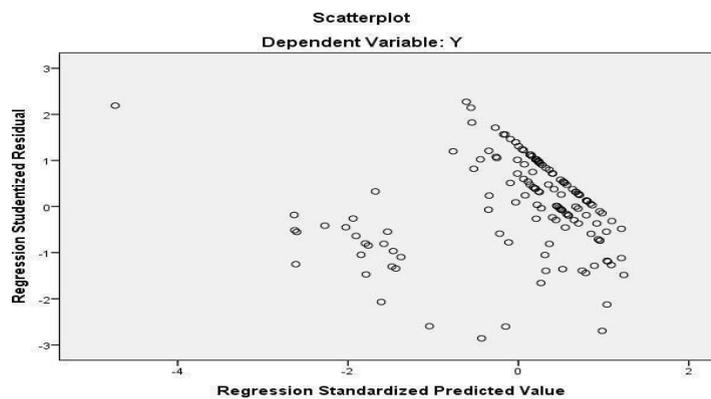
**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.855

Berdasarkan tabel diatas, bisa dicermati bahwa nilai menurut Asymp. Sig. (2-tailed) merupakan sebanyak 0.855. Lantaran nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0.855 > 0,05$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji ini bisa disimpulkan bahwa data yg dipakai berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Tanjung et al, 2017) tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengujinya pada scatterplot. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 3. Hasil uji Heterokedastisitas**

### Uji Multikolinieritas

Menurut (Onsardi et al, 2020), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan oleh korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan toleransi kurang dari 0,1. Jika tidak ada multikolinieritas antar variabel, nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Hasil uji multikolinieritas di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearit y		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0.587	1.703	Tidak terjadi multikolinierit as
Disiplin Kerja (X2)	0.575	1.740	
Motivasi Kerja (X3)	0.883	1.132	
Penghargaan (X4)	0.450	2.221	
Hukuman (X5)	0.508	1.967	

## **Analisis**

### **Regresi Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), penghargaan (X4), hukuman (X5) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yaitu produktivitas karyawan. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maka digunakan sebesar 5%, jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Mulyono et al, 2018).

### **Uji T**

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dan y, apakah variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), penghargaan (X4) hukuman (X5) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y produktivitas karyawan secara terpisah atau parsial, (Utami et al, 2019).

### **Koefisien Determinasi**

R-kuadrat untuk menguji model pas dan regresi. Tes ini memungkinkan untuk membaca koefisien determinasi dari besarnya nilai r-kuadrat. Jika hasil uji f regresi signifikan, maka koefisien determinasi (r-square) dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, koefisien determinasi (r-kuadrat) tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen jika hasil uji-f tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Hasil yang mendekati 1 berarti model regresi menjelaskan berbagai variasi variabel terikat dengan sangat baik. Namun, skor yang mendekati 0 berarti variabel independen hanya menjelaskan variabel dependen secara lemah (Mulyono et al, 2018).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas karyawan. Analisis regresi juga digunakan untuk mengkonfirmasi keabsahan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui status variabel terikat produktivitas karyawan. Jika variabel bebasnya adalah beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman, maka analisis ini terdiri dari empat variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5). dengan memasukkan variabel (Onsardi et al, 2020).

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-	2.22		-	.00
X1	.397	.185	.134	2.14	.03
X2	1.12	.138	.514	8.11	.00
X3	.044	.124	.018	.35	.72
X4	.279	.106	.189	2.63	.00
X5	.345	.138	.168	2.49	.01

a. Dependent Variable: Y

Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

Produktivitas Karyawan =

$$-9.538 + 0.397.X1 + 1.121.X2 + 0.044.X3 + 0.279.X4 + 0.345.X5$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar -9.538, artinya jika variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Penghargaan dan Hukuman (X4) nilainya 0, maka Produktivitas Karyawan (Y) nilainya adalah -9.538.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.397, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.397. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Beban Kerja (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y), semakin naik Beban Kerja (X1) maka Produktivitas Karyawan (Y) semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.121, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.121. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y), semakin naik Disiplin Kerja (X2) maka Produktivitas Karyawan (Y) semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.044, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X3) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.044. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X3) dengan Produktivitas Karyawan (Y), semakin naik Motivasi (X3) maka Produktivitas Karyawan (Y) semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel Penghargaan (X4) sebesar 0.279, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Penghargaan dan Hukuman (X4) mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.279. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Penghargaan (X4) dengan Produktivitas Karyawan (Y), semakin naik Penghargaan (X4) maka

Produktivitas Karyawan (Y) semakin meningkat.

- f. Koefisien regresi variabel Hukuman (X5) sebesar 0.345, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Penghargaan dan Hukuman (X5) mengalami sebesar 0.345. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Hukuman (X5) dengan Produktivitas Karyawan (Y), semakin naik Hukuman (X5) maka Produktivitas Karyawan (Y) semakin meningkat.

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS 21 analisis linear berganda, diketahui adanya pengaruh beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), penghargaan (X4), Hukuman (X5) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini diketahui dengan melihat dari persamaan regresi linear yang diperoleh yaitu sebesar  $Y = -9.538 + 0.397.X1 + 1.121.X2 + 0.044.X3 + 0.279.X4 + 0.345.X5$

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-9.538	2.225		-4.286	.000
	X1	.397	.185	.134	2.143	.034
	X2	1.121	.138	.514	8.110	.000
	X3	.044	.124	.018	.357	.722
	X4	.279	.106	.189	2.635	.009
	X5	.345	.138	.168	2.494	.014

a. Dependent Variable: Y

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap beban kerja (X1) sebesar 0,397 mengalami kenaikan beban kerja sebesar 1%. Nilai signifikan yang dihasilkan  $0,034 < 0,05$  mengidentifikasi bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. karena beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas semakin meningkat, sebaliknya beban kerja rendah maka produktivitas karyawan semakin meningkat.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap disiplin kerja (X2) sebesar 1.121 mengalami kenaikan disiplin kerja 1%. Nilai signifikan yang dihasilkan  $0,000 < 0,05$  mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap motivasi kerja (X3) sebesar 0,044 mengalami kenaikan motivasi kerja 1%. Nilai signifikan yang dihasilkan  $0,722 > 0,05$  mengidentifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena kurangnya pemimpin memberikan motivasi kerja, maka produktivitas karyawan menurun.

### 4. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap penghargaan (X4) sebesar 0,279 mengalami kenaikan 1%. Nilai signifikan yang dihasilkan  $0,009 < 0,05$  mengidentifikasi bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena karyawan merasa berkecenderungan terhadap penerapan penghargaan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, serta menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi.

### 5. Pengaruh Hukuman Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hukuman (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap hukuman (X5) sebesar 0,345 mengalami kenaikan 1%. Nilai signifikan yang dihasilkan  $0,014 < 0,05$  mengidentifikasi bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena karyawan merasa berkecenderungan terhadap penerapan hukuman pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, serta menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi.

## Koefisien Determinasi

Untuk analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.831	.69	.679	3.1856

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X2, X4

Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.679, nilai ini menunjukkan kemampuan variabel terikat dalam mempengaruhi variabel bebas adalah sebesar 67.9% yang berarti bahwa Produktivitas Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Penghargaan (X4), Hukuman (X5) dengan cukup kuat hingga sebesar 67.9%. Sedangkan sisanya sebesar 32.1% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar penelitian ini.

### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), penghargaan (X4), hukuman (X5) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maka digunakan sebesar 5%, jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Mulyono et al, 2018).

**Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3037.30	5	607.46	59.86	.000
Residual	1359.84	134	10.14		
Total	4397.14	139			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X2, X4

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000, karena nilai Sig.0.000 < 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Penghargaan (X4) dan Hukuman (X5) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan F hitung, nilai F hitung sebesar 59.860. Karena nilai F hitung 59.860 > F tabel 2.88, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Penghargaan (X4) dan Hukuman (X5) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

### Uji T

Menurut (Utami et al, 2019) Metode pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dengan menggunakan tingkat signifikansi dan juga dengan t hitung. Apabila tingkat signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak sebaliknya apabila tingkat signifikansi < 0.05 maka bisa dikatakan hipotesis diterima. Pada t hitung, hipotesis bisa diterima apabila nilai t hitung lebih dari t tabel dan sebaliknya jika nilai t hitung kurang dari t tabel maka hipotesis ditolak.

**Tabel 7. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		B	Std.	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.538	2.2		-	.0		
	X1	.397	.1	.134	2.14	.0	.587	1.703
	X2	1.121	.1	.514	8.11	.0	.575	1.740
	X3	.044	.1	.018	.35	.7	.883	1.132
	X4	.279	.1	.189	2.63	.0	.450	2.221
	X5	.345	.1	.168	2.49	.0	.508	1.967

a. Dependent Variable: Y

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel variabel beban kerja (X1) diketahui nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0.034. Nilai Sig. 0.034 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel Beban Kerja adalah sebesar 2.143, karena nilai t hitung 2.143 > t tabel 1.65581, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, karena beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas semakin menurun, sebaliknya beban kerja rendah maka produktivitas karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel variabel disiplin kerja (X2) diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.000. Nilai Sig. 0.000 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 8.110, karena nilai t hitung 8.110 > t tabel 1.65581, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel motivasi kerja (X3) diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0.722. Nilai Sig. 0.722 lebih dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya tidak berpengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.375, karena nilai t hitung 0.375 < t tabel 1.65581, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, karena motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan berusaha dengan sekuat tenaga agar meningkatkan produktivitas karyawan, apabila karyawan mempunyai motivasi rendah maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel penghargaan (X4) diketahui nilai signifikansi variabel

Penghargaan sebesar 0.000. Nilai Sig. 0.009 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penghargaan (X4) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel Penghargaan adalah sebesar 2.635, karena nilai t hitung  $2.635 > t$  tabel 1.65581, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, karena karyawan merasa berkenan terhadap penerapan penghargaan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, serta menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi.

#### 5. Pengaruh Hukuman Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel hukuman (X5) diketahui nilai signifikansi variabel hukuman sebesar 0.000. Nilai Sig. 0.014 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hukuman (X5) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan t hitung variabel hukuman adalah sebesar 2.494, karena nilai t hitung  $2.494 > t$  tabel 1.65581, maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, karena karyawan merasa berkenan terhadap penerapan hukuman pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, serta menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi.

## V. KESIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN IMPLIKASI

### Kesimpulan

Produktivitas Karyawan ditentukan oleh banyak faktor, antara lain Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Penghargaan dan Hukuman. Dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berdampak pada produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Hasil kerja penelitian memberikan dampak positif yang besar terhadap produktivitas pegawai, karena beban kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas, sebaliknya beban kerja yang rendah menurunkan produktivitas karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Hasil Survei Disiplin Tenaga Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin produktif karyawan tersebut.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Kurangnya manajer mengomunikasikan motivasi kerja menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah, sehingga hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan tidak signifikan.
4. Penghargaan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Karena karyawan merasa nyaman terhadap penghargaan di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo, hasil penelitian penghargaan kami memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dan produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo tergolong tinggi.

5. Hukuman berdampak pada produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Hasil studi hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena karyawan merasa puas dengan penggunaan hukuman di PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo dan produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo tergolong tinggi.

### **Saran Untuk PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo**

Ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo:

1. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan beberapa cara, yakni: beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman.
2. Pemimpin perusahaan diharapkan bisa untuk menambahkan target yang ditentukan oleh perusahaan dan menambah jam kerja atau waktu lembur, dapat mengakibatkan karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja.
3. Pemimpin diharapkan bisa memahami apa yang diinginkan karyawan agar karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
4. Pemimpin perusahaan diharapkan memberikan bonus tepat waktu dan adil kepada karyawannya. Sebaiknya PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo juga memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya. Namun terdapat hubungan atasan dan bawahan dirasa kurang terjalin dengan baik didalam PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Adanya permasalahan atasan kurang dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dalam bekerja tidak dapat maksimal. Selain itu saran yang diberikan perusahaan pemberian kompensasi secara langsung dapat berupa bonus. Bonus biasanya diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan, pada umumnya, pemberian bonus ini memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Pada variabel penghargaan disarankan agar pihak perusahaan dalam memberikan bonus kepada setiap karyawan hendaknya berdasarkan faktor prestasi kerja yang dicapai, selain itu didasarkan pada masa kerja karyawan.
6. Pada variabel hukuman disarankan waktu penundaan gaji atau promosi kepada karyawan juga dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan agar karyawan juga memiliki pengetahuan tentang sistem Hukuman perusahaan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat di perhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian hanya menggunakan lima variabel independen sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari lima variabel, yaitu beban kerja, disiplin

kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **Implikasi**

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik bagi pembaca sebagai informasi, pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penghargaan dan hukuman dalam proses meningkatkan pada produktivitas karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. 2020. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* 9.3.
- Ashary, Luckman, 2019. Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia Terhadap Produktivitas Karyawan peternak ayam potong PT. Mitra GemukBersama (MGB) di Kabupaten Jember. *GROWTH*, 14(2), 72-82.
- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma*(Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) 7.2.
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.
- Faslah, Roni, dan Meghar Tremtari Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1.2.
- Imansyah, Imansyah, Budi Wahono, dan Khalikussabir Khalikussabir. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternak Sapi Desa Beji Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 10.03.
- Isyanto, Agus Yuniawan, dan H. Nuryaman. 2014. Kajian Produktivitas Usaha Penggemukan Sapi Potong di Kabupaten Ciamis. *Prosiding Seminar Nasional Kedaulatan Pangan dan Pertanian*. (pp. 559-567)
- Lusri, Lidia. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora* 5.1.
- Muayyad, Deden Misbahudin, dan Ade Irma Oktafia Gawi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bank Syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9.1.
- Mulyono, Iksan, dan Utik Bidayati. 2018. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Ajb Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta. *Jurnal Fokus* 8.2.
- Nursiah, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang. *Dynamic Management Journal* 3.1.
- Onsardi, Onsardi, dan Sinta Herlini Putri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. No. tfbve. *Center for*

*Open Science.*

- Pawastri, Nur, Istiatin Istiatin, dan Eny Kustiah. 2018. Pengaruh Pelatihan, *Reward*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 7.1.
- Permatasari, Jundah Ayu. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 25.1.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT FajarBerlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo* 1.1.
- Safitri, Amelia Eka, dan Alini Gilang. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica* 3.2.
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* 11.1.
- Saputra, Dicky, dan Nurlina Lenny Hasan. 2017. Pengaruh *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan* 8.
- Saksono, Febrian Bodro. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5.2.
- Soedjana, Tjeppy D. 2005. Prevalensi Usaha Ternak Tradisional Dalam Perspektif Peningkatan Produksi Ternak Nasional. *Jurnal Litbang Pertanian* 24.1.
- Subchi, Muhammad Fahat. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* PT Iss Indonesia di Samarinda.
- Susanti, Susanti. 2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa di Sidoarjo. *E-Journal Manajemen" Branchmarck* 4.3.
- Tanjung, Hasrudy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1.
- Trisnawaty, Martina, dan Parwoto Parwoto. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing* 22.2.
- Usman, Ismail. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis* 4.3.
- Utami, Reni Fatmiya. 2019. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Lotte Mart Panakkukang. Diss. Universitas Negeri Makassar.