

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT.Akufood Indonesia adalah perusahaan makanan yang didirikan pada tahun 1990 dan berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. PT.Akufood mulai memproduksi Sambal dan Saus bumbu pada tahun 2005 yang terletak di Cikarang, Bekasi Perusahaan ini terkenal karena produk-produk makanan berkualitas tinggi yang mereka hasilkan. PT.Akufood Indonesia memproduksi berbagai jenis saus baik dalam kemasan saset, pouch maupun dalam kemasan jerigen,. Mereka juga bekerjasama dengan perusahaan yang sangat terkenal diIndonesia maupun kanca Dunia yaitu Perusahaan KFC. PT.Akufood Indonesia juga bekerjasama dalam pembuatan saus sachet dari beberapa perusahaan, contohnya Janji Jiwa dengan nama produk jiwa toast, Yoshinoya, Family Mart dan beberapa produk lainnya.

Sejak didirikan, PT.Akufood Indonesia telah berkembang pesat dan berhasil membangun jaringan distribusi yang luas di seluruh Indonesia. Mereka memasok produk-produk makanan mereka ke supermarket, restoran, dan hotel di beberapa negara. PT.Akufood Indonesia juga telah berhasil memenangkan beberapa penghargaan bergengsi untuk inovasi dan kualitas produk mereka. Dengan semangat yang kuat untuk membuat sambal dan bumbu berkualitas dari bahan-bahan segar, mereka membangun reputasi yang kuat dengan perusahaan jasa makanan besar di Indonesia.

PT.Akufood Indonesia memiliki program tanggung jawab sosial perusahaan yang kuat. Mereka berkomitmen untuk menjaga keberlanjutan sumber daya alam dan berkontribusi pada pembangunan komunitas sekitar.

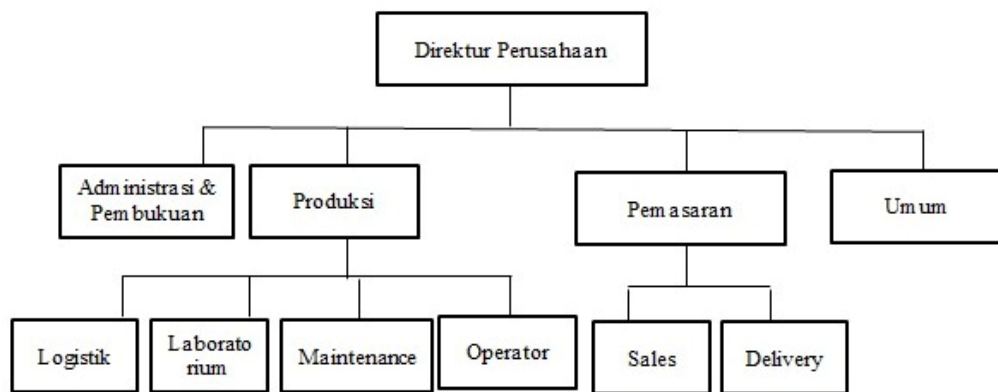
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI: Menjadi partner yang dapat dipercaya oleh pelanggan kami.

MISI: Menyediakan makanan yang sehat dengan kualitas produk terbaik untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan kami.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi PT.Akufood Indonesia



PT.Akufood Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi Sambal dan Saus bumbu yang terletak di Cikarang, Bekasi. Tiap bagian yang tersusun dalam struktur organisasi akan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pembagian tugas dari masing-masing jabatan PT.Akufood Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Direktur Perusahaan

Secara keseluruhan, direktur adalah individu yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola operasional harian perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin eksekutif. Peran mereka mencakup pengambilan keputusan strategis, manajemen operasional, dan mencapai tujuan secara efektif. Seorang direktur mempunyai tanggung jawab penuh atas kerugian yang disebabkan karena keteledoran perusahaan dalam

mengelola operasional bisnis yang tidak sesuai dengan kebijakan maupun anggaran dasar perusahaan. Direktur akan diminta pertanggung jawabannya terkait hal tersebut secara perdata maupun pidana.

2. Administrasi dan Perbukuan

Administrasi dan Perbukuan merupakan semua kegiatan teknis dan memiliki peranan pokok dalam pelaksanaan kegiatan operatif, menyajikan laporan pada direksi, dan berperan penting dalam menciptakan organisasi perusahaan dengan lebih efektif. tugasnya yaitu melakukan rekapitulasi data, mengelola dokumen, dan menyimpan dokumen dengan terstruktur.

3. Produksi

Produksi adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menciptakan atau menambah nilai guna dari barang atau jasa. Jika penambahan nilai guna dilakukan tanpa merubah bentuk produk, maka disebut sebagai produksi jasa seperti jasa konseling, jasa les pelajaran, jasa konsultan keuangan, dan sebagainya. Sementara penambahan nilai guna yang diikuti dengan perubahan bentuk produk disebut produksi barang. Contoh produksi barang adalah sebagai berikut membangun rumah, membuat sepatu, memasak nasi, dan lain-lainnya. Produksi terdiri dari beberapa bagian;

- a) Logistik adalah suatu rangkaian upaya yang mencakup perencanaan, implementasi, dan pengawasan yang efektif atas suatu proses perpindahan produk barang atau jasa, energi, atau sumber daya lain dari titik awal hingga titik pengguna. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan, yaitu memastikan ketersediaan barang dan pengiriman tepat waktu ke lokasi yang dituju.
- b) laboratorium adalah tempat untuk melakukan kegiatan praktik atau penelitian yang difasilitasi dengan berbagai alat dan infrastruktur laboratorium yang mendukung. Laboratorium juga dapat digunakan untuk melakukan penelitian ilmiah, percobaan, pengukuran, atau pelatihan ilmiah

- c) Maintenance atau pemeliharaan meliputi pemeriksaan fungsional, servis, perbaikan, atau penggantian perangkat, peralatan, permesinan, infrastruktur, dan utilitas pendukung yang diperlukan di fasilitas industri, komersial, dan residensial.
- d) Operator adalah jenis pekerjaan fungsional di dalam suatu industri. Tugas utama dari operator lapangan adalah menjalankan suatu operasi (mesin produksi)

4. Pemasaran

Pemasaran adalah aktivitas dan proses menciptakan, mengomunikasikan, menyampaikan, dan mempertukarkan tawaran yang bernilai bagi pelanggan dan masyarakat umum. Terdapat dua bagian dalam pemasaran yaitu :

- a) Sales, Seseorang yang bekerja di bidang bongkar muat barang disebut salesman. Tugas utama salesman adalah memuat dan mempersiapkan barang yang akan dikirim, memastikan semua kiriman sudah siap dikirim.
- b) Delivery atau Pengiriman adalah proses mengangkut barang dari lokasi awal ke lokasi akhir. Kargo terutama diangkut melalui jaringan jalan raya dan rel kereta api di darat, jalur laut, dan jaringan maskapai udara.

5. Umum

Umum, General Affairs atau divisi umum ini memiliki tugas untuk menyediakan berbagai kebutuhan kantor, seperti alat perkantoran, gedung, fasilitas, kebersihan.

4.2 Deskripsi Data

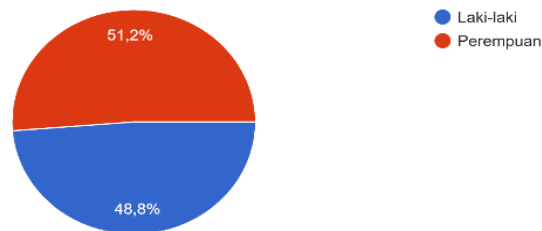
Dalam penelitian ini karyawan PT.Akufood Indonesia yang menjadi responden. Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuisioner kepada 81 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut sehingga didapatkan kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap PT.Akufood Indonesia terdiri dari 81 orang karyawan 39 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	39	51.2 %
2	Perempuan	42	48.8 %
Total		81	100 %



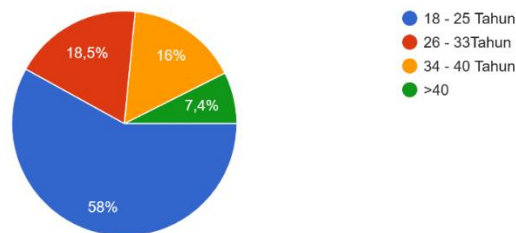
Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data penelitian diolah penulis, 2024

4.2.2 Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini terdapat tiga kategori usia responden karyawan PT. Akufood Indonesia terdiri dari usia 18-25 tahun, 26-33 tahun, 34-40 tahun dan > 40 tahun. Adapun data diperoleh dari hasil penelitian yakni usia 18-25 tahun sebanyak 47 orang, usia 26-33 tahun sebanyak 15 orang, 34-40 tahun sebanyak 13 orang dan usia > 40 tahun sebanyak 6 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	18 – 25	47	58 %
2	26 – 33	15	18.5 %
3	34 – 40	13	16 %
4	>40	6	7.4 %
	Total	81	100 %



Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data penelitian diolah penulis

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan PT.Akufood Indonesia didominasi usia 18-25 tahun dengan persentase 58% sedangkan usia 26-33 tahun dengan persentase sebesar 18.5% ,usia 34-40 tahun dengan persentase 16% dan usia >40 tahun dengan persentase 7.4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Akufood Indonesia adalah usia 18-25 tahun.

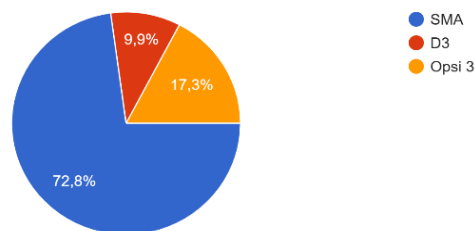
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini terdapat lima kategori pendidikan responden PT. Akufood Indonesia terdiri dari SMA, D3 dan Opsi 3 (Sarjana). Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 59 orang , karyawan dengan pendidikan D3 sebanyak 8 orang dan karyawan dengan pendidikan Opsi3 (Sarjana)

sebanyak 14 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	59	72.8 %
2	D3	8	9.9 %
3	Opsi3 (Sarjana)	14	17.3 %
	Total	81	100 %



Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data penelitian diolah penulis

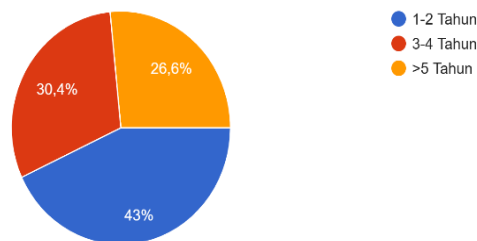
4.2.4 Berdasarkan Masa Bekerja

Dalam penelitian ini terdapat tiga kategori masa kerja responden karyawan PT.Akufood Indonesia dari masa kerja 1 -2 tahun,3- 4 tahun dan >5 tahun. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 34 orang, karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 22 orang, karyawan dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 24 orang dan karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 21 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

NO	Masa Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-2	34	43 %
2	3-4	26	30.4 %
3	>5	21	26. %
	Total	81	100 %

Sumber: Data Output SPSS 29



Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data penelitian diolah penulis, 2024

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Suatu penelitian dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika penelitian tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Suatu item dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel sedangkan item yang tidak valid berarti item yang tidak dapat dipercaya karena tidak dapat mengukur apa yang harus diukur sehingga item tersebut harus diperbaiki.

Berikut merupakan hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti dalam instrumen pernyataan kuisioner yang telah disebarkan :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,546	0,221	Valid
X1.2	0,552	0,221	Valid
X1.3	0,473	0,221	Valid
X1.4	0,433	0,221	Valid

X1.5	0,555	0,221	Valid
X1.6	0,527	0,221	Valid
X1.7	0,467	0,221	Valid
X1.8	0,531	0,221	Valid
X1.9	0,566	0,221	Valid
X1.10	0,608	0,221	Valid

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.6 dengan $n=81$, taraf signifikan 0,05 dan $df= n-2$ atau $df= 81-2 = 79$ maka diperoleh r tabel = 0,221. Dari perhitungan r tabel tersebut diperoleh r hitung dengan pengolahan data SPSS yang menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel Beban kerja (X1) adalah valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,290	0,221	Valid
X2. 2	0,308	0,221	Valid
X2.3	0,226	0,221	Valid
X2.4	0,326	0,221	Valid
X2.5	0,323	0,221	Valid
X2.6	0,392	0,221	Valid
X2.7	0,585	0,221	Valid

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.7 dengan $n=81$, taraf signifikan 0,05 dan $df= n-2$ atau $df= 81-2 = 79$ maka diperoleh r tabel = 0,221. Dari perhitungan r tabel tersebut diperoleh r hitung dengan pengolahan data SPSS yang menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel Punishment (X2) adalah valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X3)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,490	0,221	Valid
X3.2	0,625	0,221	Valid
X3.3	0,458	0,221	Valid
X3.4	0,514	0,221	Valid

X3.5	0,520	0,221	Valid
X3.6	0,589	0,221	Valid
X3.7	0,623	0,221	Valid
X3.8	0,706	0,221	Valid
X3.9	0,714	0,221	Valid
X3.10	0,771	0,221	Valid

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.8 dengan $n=81$, taraf signifikan 0,05 dan $df= n-2$ atau df $81-2 = 79$ maka diperoleh r tabel = 0,221. Dari perhitungan r tabel tersebut diperoleh r hitung dengan pengolahan data SPSS yang menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel Reward (X2) adalah valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,473	0,221	Valid
Y2	0,370	0,221	Valid
Y3	0,665	0,221	Valid
Y4	0,1000	0,221	Valid
Y5	0,473	0,221	Valid
Y6	0,370	0,221	Valid
Y7	0,665	0,221	Valid

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.7 dengan $n=81$, taraf signifikan 0,05 dan $df= n-2$ atau df $81-2 = 79$ maka diperoleh r tabel = 0,221. Dari perhitungan r tabel tersebut diperoleh r hitung dengan pengolahan data SPSS yang menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji apakah suatu instrument dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data serta untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang sama juga. Pada penelitian ini

variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Berikut merupakan hasil ukuran uji reliabilitas dengan program SPSS versi 29.0.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cornbach	Kriteria	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,914	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Punishment (X2)	0,891	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Reward (X3)	0,925	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel
Kinerja (Y)	0,904	$>0,60$ maka reliabel	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa Cronbach Alpha lebih besar dari 60% atau 0,60 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki nilai yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai residual atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS 29 berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test

<i>One Sample Kolmogrov Smirnov Test</i>			
	Nilai Signif	Unstandarized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	$>0, 05$	0,081	Normal

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,05. Nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat multikoleneritas. Untuk mengetahui ada atautidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Signif	Beban kerja (X1)	Punishment (X2)	Reward (X3)
Tolerance	$>0,10$	0,276	0,336	0,396
VIF	<10	3,621	2,973	2,528

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai tolerance menunjukkan semua variabel independen $> 0,10$ begitu pula dengan nilai VIF dari semua variabel independen $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji adanya heterokedastisitas ini dapat menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut adalah tabel hasil uji heterokedastisitas :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedasitas

<i>Coefficients</i> ^a	
Variabel	Nilai Sig.
Beban Kerja (X1)	0,863
Punishment (X2)	0,039
Reward (X3)	0,228

Sumber: Data Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,863, signifikansi variabel Punishment (X2) adalah 0,039, dan signifikansi variabel Reward (X3) adalah 0,228. Karena nilai signifikansi (Sig.) ketiga variabel tersebut $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (x1) dan variabel Reward (x3) tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sedangkan variabel Punishment (x2) terjadi gejala heterokedasitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Persial (t)

Uji persial (t) digunakan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Jika nilai $\text{sig.} < 0.05$ atau t hitung $>$ dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun jika nilai $\text{sig.} < 0.05$ atau t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Berikut hasil tabel Uji (t) :

Tabel 4. 14 Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,525	1,602		2,825	,006
	x1	,251	,063	,383	4,009	<,001
	x2	-,063	,075	-,078	-,841	,403
	x3	,391	,060	,609	6,538	<,001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Output SPSS 29

Dari tabel Uji (t) dapat dilihat masing-masing nilai t dan nilai sig. variabel independent. Diketahui nilai t tabel adalah df (0.025 : 77) yaitu sebesar 2.375 dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Diketahui nilai sig. variabel Beban Kerja (x1) adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $4.009 > t$ Table (2.375), maka H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia
- b. Diketahui nilai sig. variabel *Punishment* (x2) adalah sebesar $0,403 > 0.05$ dan nilai t hitung variabel *Punishment* (x2) sebesar $-0.841 < t$ Table (2.375), maka H2 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia
- c. Diketahui nilai sig. variabel Beban Kerja (x3) adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $6.538 > t$ Table (2.375), maka H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (x3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia

4.5.2 Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,756	1,953

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment, Beban Kerja

Sumber: Data Output SPSS 29

Dari tabel koefisien determinasi R² dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R (Square) yang diperoleh 0,765. Hal ini berarti 76,5% Beban Kerja, *Punishment*, dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 23,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Interpretasi Data / Pembahasan

Hasil pengolahan data sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 29 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R (Square) yang diperoleh 0,765. Hal ini berarti 76,5% Beban Kerja, Punishment, dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 23,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa uji t untuk variabel Beban Kerja diperoleh hasil t hitung sebesar 4.009 > t Table (2.375), maka H1 diterima dan dengan nilai sig t sebesar sebesar 0.001 < dari nilai probabilitas 0.05. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa bahwa variabel Beban Kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021), dengan artikel yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan

Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 29 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R (Square) yang diperoleh 0,765. Hal ini berarti 76,5% Beban Kerja, Punishment, dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 23,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa uji t untuk variabel Beban Kerja diperoleh hasil t hitung sebesar sebesar $-0.841 < t \text{ Table } (2.375)$, maka H2 ditolak dan dengan nilai sig t sebesar $0,403 >$ dari nilai probabilitas 0.05. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa bahwa variabel Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal Hamkza, dkk (2021), dengan artikel yang berjudul “ Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai ” menyatakan bahwa Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 29 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R (Square) yang diperoleh 0,765. Hal ini berarti 76,5% Beban Kerja, Punishment, dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 23,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa uji t untuk variabel Reward diperoleh hasil t hitung sebesar sebesar $6.538 > t \text{ Table } (2.375)$, maka H3 diterima dan dengan nilai sig t sebesar $0.001 <$ dari nilai probabilitas 0.05. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa bahwa variabel Reward berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Akufood Indonesia Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal Arman Arifin (2022). dengan artikel yang berjudul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare” menyatakan bahwa Reward secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.