



Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BCS Prima Indonesia

Fitria Aini Rochman¹, Isnurrini Hidayat Susilowati², Megaharti³

¹⁻³Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

¹fitriaarr09@gmail.com, ²isnurrini.ihs@bsi.ac.id, ³mega.mgi@bsi.ac.id

Article History

Received : 19-12-2025

Revised : 19-12-2025

Accepted : 29-12-2025

Published : 29-12-2025

Kata Kunci :

Penghargaan, Hukuman, Motivasi Kerja

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak variabel reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT BCS Prima Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Dimana dinyatakan bahwa reward dan punishment mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT BCS Prima Indonesia. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode statistik kuantitatif. Sampel yang diambil dari keseluruhan populasi dengan total 58 karyawan PT BCS Indonesia. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah kuesioner (angket) berskala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar $10.676 > t \text{ tabel } (2.004)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar $7.269 > t \text{ tabel } (2.004)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Secara simultan reward dan punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ yaitu $91.680 > 3.16$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Abstract

This study aims to identify the impact of reward and punishment variables on employee work motivation at PT BCS Prima Indonesia, both partially and simultaneously. Where it is stated that reward and punishment have a positive influence on employee work motivation at PT BCS Prima Indonesia. The method applied in this research is quantitative statistical method. Samples were taken from the entire population with a total of 58 employees of PT BCS Indonesia. The data collection method applied is a Likert scale questionnaire. The results showed that partially reward has a positive and significant effect on work motivation with a t value of $10.676 > t \text{ table } (2.004)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. And punishment has a positive and significant effect on work motivation with a t value of $7.269 > t \text{ table } (2.004)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously reward and punishment affect work motivation with the value of $f \text{ count} > f \text{ table}$, namely $91.680 > 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously reward and punishment affect work motivation with the value of $f \text{ count} > f \text{ table}$ which is $91.680 > 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords :

Reward, Punishment, Work Motivation



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap aktivitas perusahaan, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang mencukupi, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten, aktivitas perusahaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang perlu diperhatikan dengan semua kebutuhannya. Sebagai komponen kunci, sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan

sumber daya manusia semakin mendesak sejalan dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (digilib.uinsgd.ac.id, 2020).

Sebagai aset yang penting, maka perlu untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap prima. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi berfungsi sebagai penggerak untuk bekerja. Seorang pakar menyatakan bahwa motivasi sangat penting karena merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020). Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh seberapa kuat motivasi yang dimiliki. Pentingnya peranan sumber daya manusia terlihat dari kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang setara dengan pentingnya strategi di bidang lainnya (Lalisang dkk., 2022).

Seperti yang diungkapkan oleh (Wanardi, 2020) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan (Fajar, 2020).

Pemberian reward dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan motivasi dan semangat tersebut dari dalam diri mereka, dengan sendirinya karyawan akan terdorong untuk meningkatkan hasil kerja dan menunjukkan performa yang optimal. Ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Lalisang dkk., 2022).

(Baker & Demerouti, 2022) menyatakan bahwa reward memiliki dua dampak utama bagi individu di tempat kerja: (1) Menyediakan Informasi, penghargaan berfungsi sebagai umpan balik yang menunjukkan kepada karyawan apa yang dihargai dan penting dalam organisasi, serta memperjelas harapan dan prioritas perusahaan; (2) Menyediakan Motivasi, penghargaan berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja, di mana karyawan yang menerima penghargaan akan lebih termotivasi untuk memfokuskan waktu dan usaha mereka pada tugas-tugas yang lebih dihargai, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka.

Jika reward merupakan suatu bentuk dorongan yang positif, maka punishment merupakan suatu bentuk dorongan yang negatif. Namun, apabila diberikan secara tepat dan bijaksana, punishment dapat menjadi sarana untuk memotivasi (Gunawan, 2023).

Punishment suatu metode untuk mengarahkan perilaku agar selaras dengan norma-norma yang berlaku secara umum. Punishment adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan yang diberikan oleh atasan sebagai respon terhadap perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment apabila diterapkan dengan efektif dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi; dengan kata lain, punishment sebaiknya diberikan setelah melakukan pertimbangan yang teliti dan objektif terhadap semua aspek yang berkaitan dengan situasi yang bersangkutan (Pramesti, 2022).

Secara teoritis, terdapat banyak sistem reward dan punishment yang dirancang untuk memajukan perusahaan sebagaimana yang sudah diuraikan. (Talentics, 2023) penghargaan atau imbalan adalah jenis penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja atau pencapaian yang melampaui ekspektasi. Tujuan dari imbalan adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong pencapaian yang lebih baik. Menurut (Gunawan, 2023) pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai target dan penerapan sanksi bagi yang lalai merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem ini dirancang untuk terus mendorong karyawan agar menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Diharapkan bahwa melalui penerapan reward dan punishment, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan akan mampu mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT BCS Prima Indonesia, Jakarta Timur. PT BCS Prima Indonesia sebagai objek penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik khususnya untuk industri beauty care, serta menawarkan layanan pengiriman dan pengemasan produk, manajemen gudang, pengelolaan inventori dan layanan pelanggan. Hal ini menjadikan perusahaan tersebut sebagai objek yang tepat untuk mengkaji bagaimana kebijakan reward dan punishment diterapkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, PT BCS Prima Indonesia saat ini sedang melakukan peningkatan dalam sistem manajemen kinerja, termasuk penerapan reward bagi karyawan berprestasi dan punishment bagi yang tidak memenuhi target. Namun, terdapat indikasi bahwa karyawan merasa reward yang diberikan kurang adil, dan punishment yang diterapkan tidak konsisten. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk dikaji secara lebih dalam mengenai pengaruh nyata dari kebijakan tersebut terhadap motivasi kerja. Kondisi ini menjadi peluang yang baik untuk mengkaji sejauh mana sistem tersebut efektif dalam memengaruhi motivasi kerja.

Dengan memilih PT BCS Prima Indonesia, perusahaan menunjukkan sikap terbuka terhadap kegiatan penelitian akademik, sehingga mempermudah proses pengumpulan data dan wawancara. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata, tidak hanya dalam bidang akademik, tetapi juga sebagai masukan bagi perusahaan dalam menyempurnakan kebijakan manajemen SDM-nya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Reward

Reward merupakan segala bentuk apresiasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan, baik dalam wujud finansial maupun non-finansial, sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai sasaran organisasi. Reward merupakan suatu jenis penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, baik dalam bentuk ucapan selamat maupun bentuk pengakuan lainnya, sebagai pengakuan atas komitmen, usaha keras, dan sumbangsih yang telah diberikan (Mangkunegara, 2023).

Menurut (Rifaldi, 2021) reward diberikan dalam bentuk penghargaan, kompensasi, kenaikan gaji, bonus, dan hadiah kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu. Sedangkan menurut (Apriyanti, 2020) reward atau penghargaan adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah mereka berikan.

2. Punishment

Punishment adalah ancaman sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, menjaga aturan yang ada, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2023). Menurut (Faris, 2023) punishment merupakan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan, dengan tujuan untuk menegakkan hukum, mendorong perbaikan perilaku ke arah yang lebih baik, serta berfungsi sebagai upaya pencegahan terhadap pelanggaran di masa yang akan datang.

Menurut (Fahreza, 2021) punishment merupakan sebuah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan terhadap suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Menurut (Supriyono, 2021) punishment merupakan suatu tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dalam jangka waktu yang singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

3. Motivasi Kerja

(Noviyati, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja, bersamaan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, mereka juga mencatat bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Anoraga, 2021) Motivasi Kerja

adalah kemauan kerja pegawai yang muncul karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai tersebut sebagai hasil penggabungan keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial, di mana kekuatannya tergantung pada proses penggabungan itu. Sedangkan menurut (J, 2021) Motivasi Kerja merupakan keadaan yang mempengaruhi timbulnya, pengarahannya, dan pemeliharannya perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2021) Motivasi Kerja merupakan kondisi psikologis dan sikap mental individu yang menyediakan energi, mendorong aktivitas atau menggerakkan serta mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Beberapa metode utama termasuk kuesioner dan survei, observasi terstruktur, eksperimen terkontrol, dan analisis data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan menggunakan seluruh populasi dari PT BCS Prima Indonesia. Teknik pengambilan data meliputi:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan asisten manajer After Sales pada PT BCS Prima Indonesia.

2. Observasi

Observasi yang efektif harus dilakukan berdasarkan panduan atau alat yang telah dibuat. Ia juga menjelaskan bahwa observasi dapat dilakukan dalam dua tipe, yaitu partisipatif (peneliti berpartisipasi dalam kegiatan yang diamati) dan non-partisipatif (peneliti hanya melihat tanpa berinteraksi langsung (Riduwan, 2022)).

3. Kuesioner

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dengan menerapkan skala likert meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 58 responden yang berisikan seluruh karyawan PT BCS Prima Indonesia. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup disusun mengacu pada tiga variabel utama, yakni Reward, Punishment, Motivasi Kerja

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	22	38%
Perempuan	36	62%
Usia:		
17-25 tahun	44	44%
25-35 tahun	29	29%
35-45 tahun	8	8%

Sumber: Data diolah (2025)

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Reward	X1.1	0.258	0.613	
	X1.2	0.258	0.714	
	X1.3	0.258	0.701	
	X1.4	0.258	0.727	
	X1.5	0.258	0.820	
	X1.6	0.258	0.719	
	X1.7	0.258	0.823	
	X1.8	0.258	0.743	
	X1.9	0.258	0.732	
	X1.10	0.258	0.781	
Punishment	X2.1	0.258	0.833	
	X2.2	0.258	0.776	
	X2.3	0.258	0.676	
	X2.4	0.258	0.702	
	X2.5	0.258	0.748	
	X2.6	0.258	0.697	
	X2.7	0.258	0.678	
	X2.8	0.258	0.674	
	X2.9	0.258	0.665	
	X2.10	0.258	0.742	
Motivasi Kerja	Y.1	0.258	0.591	
	Y.2	0.258	0.767	
	Y.3	0.258	0.592	
	Y.4	0.258	0.667	
	Y.5	0.258	0.728	
	Y.6	0.258	0.768	
	Y.7	0.258	0.635	
	Y.8	0.258	0.759	
	Y.9	0.258	0.68	
	Y.10	0.258	0.769	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, uji validitas memperlihatkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja memiliki nilai korelasi valid dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0.906	0.70	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0.891	0.70	Reliabel
MotivasiKerja (Y)	0.875	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Mengacu pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel Reward, Punishment, Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang seluruhnya lebih besar dari 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai Sig. berada dibawah 0,005 maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Most Extreme Differences	Mean	2.46542660
	Std. Deviation	.176
	Absolute	.176
	Positive	-.147
	Negative	.176
Test Statistic		.000 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	0.48 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	0.43
		0.54
Upper Bound		
Lower Bound		

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

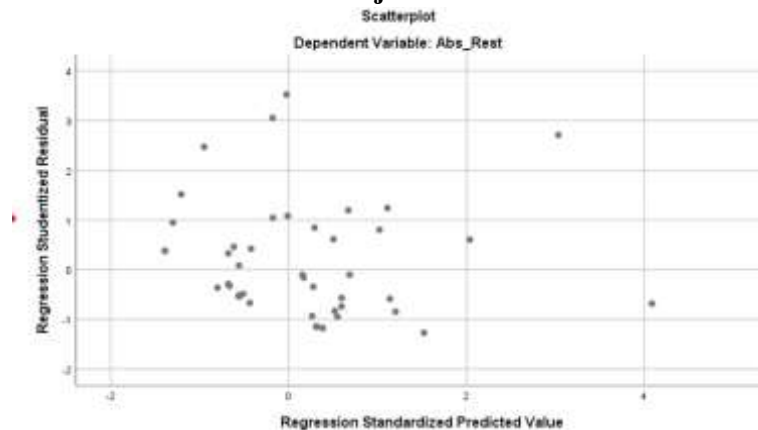
Sumber: Data diolah (2025)

Mengacu pada Tabel 4, hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,48, nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa data residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menguji adanya heterokedastisitas untuk menentukan apakah terdapat perbedaan. Variasi di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi. Nilai mutlak residual yang dibandingkan dengan variabel independent digunakan untuk melaksanakan ujiheteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokesatisitas



Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola. Dengan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk menentukan apakah variabel independent dalam model regresi memiliki hubungan korelasi satu sama lain. Salah satu cara adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), yang digunakan untuk mengenali, adanya hubungan antara variabel independent. Jika $VIP < 10$ dan nilai $tolenrance > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.943	2.456	.625	4.048	.000		
	Reward	.502	.061	.369	8.224	.000	.725	1.379
	Punishment	.281	.058		4.851	.000	.725	1.379

a. Dependent Variabel: Motovasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance Reward dan Punishment sebesar $0.725 > 0,1$ dan nilai VIF Reward dan Punishment sebesar $1.379 < 10$. Dengan ini dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	9.943	2.456	625	4.048 .000
	Reward	.502	.061	369	8.224 .000
	Punishment	.281	.058		4.851 .000

a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh persamaan, $Y = 9.943 + 0.502 + 0.281$. Konstanta 9.943 menunjukkan bahwa jika reward dan punishment bernilai tetap, maka motivasi kerja diperkirakan sebesar 9.943. Koefisien variabel reward 0.502, punishment 0.281 masing-masing menunjukkan pengaruh positif.

4. Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Kriteria penentuan hasil uji t adalah apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan. Sebaliknya, bila t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai Sig. melebihi 0,05, maka pengaruhnya dianggap tidak signifikan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 58 responden.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	9.943	2.456		4.048 .000
	Reward	.502	.061		8.224 .000
	Punishment	.281	.058		4.851 .000

a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji t pada Tabel 8 memperlihatkan bahwa variabel reward dengan nilai t hitung sebesar $8.224 > t \text{ tabel } (2.004)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Variabel punishment menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4.851 > t \text{ tabel } (2.004)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan punishment berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155.053	2	577.526	91.680	b .000
	Residual	346.465	55	6.299		
	Total	1501.517	57			

a. Dependent Variabel: Total Y1

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, Hasil Uji F menunjukkan nilai f hitung (91.680) $> f \text{ tabel } (3.16)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.665	2.97217

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi parsial reward terhadap motivasi kerja memiliki nilai R Square sebesar 0.671 atau 6.71%. Sedangkan sisanya sebesar 32.9% ($100\% - 67.1$) dipengaruhi oleh factor-faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.476	3.71421

a. Predictors: (Constant), Punishment

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 12, nilai Adjusted R Square sebesar 0.476 mengindikasikan bahwa kombinasi variabel reward dan punishment mampu menjelaskan 0.761 atau 7.61%. Sementara itu, 23.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 diterima, yang berarti *reward* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BCS Prima Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) yang menunjukkan nilai r hitung sebesar $10.676 > r$ tabel (2.004) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Annisa Nuraini Nasution, 2024), (Zulva Arina, 2023), (Dodi Haryanto, M. Noor Army, Idham Lakoni, 2023), dalam penelitiannya membuktikan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis Ha2 diterima, yang berarti *punishment* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BCS Prima Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) yang menunjukkan nilai r hitung sebesar $7.269 > r$ tabel (2.004) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan (Nisa Fitriani, Fitria Damayanti, Fauzi Farchan, 2024), (Prabowo, 2020), (Gatot Hery Djatmika, Putu Tirta Sari Ningsih, Budi Harsono, Rosalinda, 2024), dalam penelitiannya membuktikan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis Ha3 diterima, yang berarti *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BCS Prima Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F (simultan) yang menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel sebesar $91.680 > 3.16$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan hasil tersebut dibuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja. Hal ini diperkuat melalui penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Astri Fitri Ferdiana, 2021), (Khoiruddin, 2021), (Alan Budiman, 2022), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel Reward, dan Punishment bersamasama memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BCS Prima Indonesia, dengan kontribusi sebesar 4.76%. Secara terpisah, Reward dan Punishment terbukti berpengaruh positif serta signifikan.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2021). *Pengertian Reward, Punishment, Motivasi Kerja*.
- Arikunto. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Azizhah, N. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan*.
- Bahrudin. (2021). *Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja*.
- Christie et al. (2022). *Pengertian Motivasi Kerja*.
- E, O. A. P. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk*.
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Fahreza. (2021). *Pengertian Punishment Menurut Para Ahli*.
- Faris. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Ghozali. (2021a). *Pengertian Teknik Analisis Data*.
- Ghozali. (2021b). *Pengertian Uji Validitas Menurut Para Ahli*.
- Halim. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Hasibuan. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja*.
- J, E. (2021). *Pegertian Reward, Punishment, Motivasi Kerja*.
- Janna, N. M. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*.
- Mangkunegara. (2022). *Dimensi dan Indikator Punishment*.
- Mangkunegara. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Mentang. (2021). *Pengertian Reward dan Punishment Menurut Para Ahli*.
- Nasrun, N. O. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group. Jurnal Sosial Sains, 2(5), 596–605*.
- Neuman. (2021). *Pengertian Sample Penelitian*.
- Noviyati, H. &. (2022). *Pengertian Reward, Punishment, Motivasi Kerja*.
- Nursiah. (2022). *Analisis Teknik Pengambilan Data*.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Urnal EMBA, 9(2), 387– 394*.

- Prajab. (2023). *Pengertian dan Macam-Macam Teknik Pengambilan Data*.
- Riduwan. (2022). *Analisis Teknik Pengambilan Data*.
- S, D. Z. I. (2024). *ANALISIS REGRESI DAN ANALISIS JALUR UNTUK RISET BISNIS MENGGUNAKAN SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*.
- Sastrohadiwiryono, S. (2021). *Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*.
- Siska, T. (2022). *Pengertian Punishment*.
- Suci. (2022). *Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja*.
- Sugiyono. (2021). Buku Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif,kualitatif,kombinasi R&D dan Penelitian Pendidikan. In Penerbit ALFABETA BANDUNG.
- Supriyono, A. dan. (2021). *Pengertian Punishment*.
- Syamsimar. (2021). *Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja*.
- Universitas Semarang. (2020). *Pengertian Reward dan Punishment*.