

Pengaruh Sistem Reward Dan Sistem Punishment Terhadap Kepatuhan Karyawan Pada Pt Bank Muamalat KCU Mamuju

Sari Zalni Juni Azzahra¹, Andi Indra Martini², Agus Halim³

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issue 2 (2025)

Article history:

Received - 12 Agustus 2025

Revised - 15 Agustus 2025

Accepted - 07 Oktober 2025

Email Correspondence:

sarizalniazzahrachaniago@gmail.com

ecce.aim79@gmail.com

agushalim1510@gmail.com

Keywords:

Reward System, Punishment, Employee Compliance

ABSTRAK

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Mamuju Branch is one of the banking companies located in Mamuju Regency, West Sulawesi, on Jalan Urip Sumoharjo, Karema, Mamuju District, Mamuju Regency, which has grown rapidly to date. Since its establishment in 2009 in Mamuju, it has been led by Mr. Ansar. This is because the division of South Sulawesi into West Sulawesi has increased the demand for Islamic banking in the Mamuju area. In addition, the majority of the population or community in Mamuju Regency is Muslim.

This study was conducted with the aim of determining the effect of the reward and punishment systems on employee compliance at PT Bank Muamalat KCU Mamuju. The respondents in this study were all employees at PT Bank Muamalat Indonesia KCU Mamuju, with a population of 33. The sample size was determined using total sampling technique with 33 respondents. The formulas used in this study were multiple linear regression, validity test, reliability test, t-test, F-test, and coefficient of determination test.

The results showed that the reward system had a significant partial effect on employee compliance. The punishment system also had a significant partial effect on employee compliance. Simultaneously, the Reward System and Punishment System have a significant effect on Service User Satisfaction, with a contribution of 49.2%. These findings indicate that although the Reward System and Punishment System have been proven to contribute to employee compliance, there are still other factors that also play an important role but have not been revealed in this study.

PENDAHULUAN

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu entitas terstruktur atau kelompok yang digunakan sebagai sarana atau wadah bagi individu atau kelompok secara bersama-sama dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan yang tidak bisa diselesaikan secara individu, salah satu bentuk organisasi adalah perusahaan. Menurut Ambarwati dalam Hairi dan Syahrani (2021:82) organisasi “merupakan wadah atau sarana sekumpulan individu ataupun kelompok yang bekerja secara bersama-sama secara terukur serta memiliki sistem terstruktur, memiliki pemimpin yang dapat mengendalikannya secara rasional untuk menggapai tujuan yang ditetapkan bersama.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produksi yang dihasilkan sesuai target perencanaan, dengan harapan akhir meraup keuntungan agar tetap mampu bertahan dan berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas, perusahaan memiliki berbagai sumber daya kekuatan seperti manusia, modal, teknologi, material, serta informasi untuk dijalankan menjadi output yang didedikasikan untuk meraih keberhasilan. Dalam perusahaan “kekuatan manusia merupakan sektor kekuatan yang memiliki andil terbesar yang mampu mempengaruhi produktivitas perusahaan karena manusia itu perencana, pemikir, pengatur serta penggerak roda organisasi” (Hasibuan, 2020:21). Artinya tujuan dalam perusahaan direncanakan, ditetapkan, dikerjakan, dikelola, dan dicapai itu tergantung dari bagaimana kualitas manusia dalam berkontribusi mengambil peran dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki kepatuhan kerja yang tinggi, tidak tercipta begitu saja tentunya harus disertai dengan dorongan yang positif dari perusahaan, ketika harapan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka tercipta produktivitas kerja yang berefek pada peningkatan kualitas kerja. Perusahaan dikatakan produktif “apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah, produktivitas itu ukuran dari kinerja, termasuk

efektivitas dan efisiensi” (Wibowo, 2019:94).

Menurut Nurdiansyah dalam Sahry, dkk (2023:283), “kepatuhan kerja adalah bentuk ketaatan dari sikap seseorang dalam mematuhi peraturan ataupun ketentuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Kepatuhan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan. Hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kepatuhan kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Garnasih, 2019).

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ialah PT Bank Muamalat KCU Mamuju yang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang berada di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat yang beralatan di jalan Urip Sumoharjo, Karema, Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, yang memiliki perkembangan cukup pesat sampai sekarang ini. Sejak didirikan pada tahun 2009 di Mamuju, yang di pimpin oleh pak Ansar. Hal ini karena pemekaran Sulawesi Selatan menjadi Sulawesi Barat, sehingga meningkatkan permintaan pasar perbankan syariah di daerah Mamuju. selain itu di karenakan penduduk atau masyarakat Kabupaten Mamuju mayoritas beragama Islam.

Bank muamalat merupakan bank syariah tertua yang ada di Indonesia. Sejak pertama kali diperkenalkan pada tahun 1992, bank Muamalat mempunyai asosiasi yang kuat pada sistem bagi hasil. Namun dalam prakteknya, perbankan syariah tidak hanya menawarkan produk pembiayaan dan tabungan dengan prinsip bagi hasil (Mudharabah dan Musyarakat), namun juga ada prinsip lainnya seperti jual beli (Murabahah), Salam, Istisna dan ijarah.

Kepatuhan kerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kepatuhan kerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kepatuhan adalah sejauh mana perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan dan atau atasan. Kepatuhan dinilai dengan ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan aturan dan Undang-Undang yang berlaku. Kepatuhan menentukan apakah pihak yang dianalisa telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang, (Husain & Santoso, 2022:106).

Kepatuhan terjadi saat seseorang yang memiliki otoritas memerintahkan untuk melakukan sesuatu. Ketaatan melibatkan hirarki kekuasaan atau status. Oleh karena itu, orang yang memberikan perintah memiliki status lebih tinggi dari orang yang menerima pesanan. Kepatuhan sangat diperlukan dalam suatu aktivitas, dengan adanya uji atau analisa dapat digunakan untuk mengukur suatu tingkat kepatuhan dalam bagian masing-masing. Kepatuhan mengikuti SOP memiliki peran penting dalam menciptakan keselarasan di tempat kerja, (Husain & Santoso, 2022:106).

Reward dan punishment dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan kerja karyawan, dimana reward yang diterapkan berupa memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggungjawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi reward dan punishment merupakan bentuk reaksi pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan, serta mendorong karyawan agar lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggungjawab dengan tugas yang dibebankannya, (Mahmudi dalam Rionita 2021:4).

Menurut Veithzal (2019:163) “reward merupakan motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi”. Reward merupakan suatu alat untuk peningkatan semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi (Rionita 2021:4).

Punishment adalah “ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Ismartaya dalam Faris dan Mardika 2024:59). Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku karyawan agar sesuai dengan tingkah laku yang tidak diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan, dengan upaya agar karyawan lebih menjaga sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Rionita 2021:4).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Sistem *reward* dan *sistem punishment* terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Mamuju. Populasi menurut Menurut Sugiyono (2021:126), Populasi yaitu “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”. Menurut Sugiyono (2021:126), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini terbilang kecil dan batasannya jelas secara kuantitatif, maka dalam penentuan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik total sampling. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah total sampling, hal ini berdasarkan teori Sugiyono, (2021:134) bahwa “penelitian yang dilakukan pada populasi yang berjumlah di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan teknik total sampling, dimana semua populasi menjadi subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.” Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Muamalat KCU Mamuju dengan jumlah 33 Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, analisis dokumen, dan pembagian kuesioner.

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat analisis utama. SPSS, yang dikembangkan oleh IBM, memiliki beragam fitur seperti analisis deskriptif, uji hipotesis, regresi, serta analisis varians untuk mengolah data dalam skala besar. Guna memastikan integritas data, dilakukan uji validitas terhadap instrumen, uji reliabilitas untuk menilai konsistensi menggunakan Cronbach’s Alpha, dan pengujian hipotesis dengan metode regresi linier, uji t, maupun ANOVA untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara statistik.

Hasil

Uji Validitas

Validitas instrumen merupakan tahap evaluasi terhadap setiap butir pernyataan untuk memastikan ketepatan dan kesesuaiannya sebagai alat ukur dalam suatu riset. data dianggap valid apabila mampu mengukur variabel yang dimaksud serta merefleksikan pengalaman atau persepsi responden secara tepat (Ismail & Ilyas, 2023:292). Kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Correlations

		Item X1.1	Item X1.2	Item X1.3	Item X1.4	Item X1.5	Item X1.6	Sistem Reward
Item X1.1	Pearson Correlation	1	.694**	.536**	.436*	.500**	.274	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.011	.003	.122	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X1.2	Pearson Correlation	.694**	1	.597**	.403*	.443**	.357*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.010	.041	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X1.3	Pearson Correlation	.536**	.597**	1	.693**	.431*	.561**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.012	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X1.4	Pearson Correlation	.436*	.403*	.693**	1	.350*	.092	.626**
	Sig. (2-tailed)	.011	.020	.000		.046	.612	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X1.5	Pearson Correlation	.500**	.443**	.431*	.350*	1	.748**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.012	.046		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33

Item X1.6	Pearson Correlation	.274	.357*	.561**	.092	.748**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.122	.041	.001	.612	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Sistem Reward	Pearson Correlation	.732**	.751**	.851**	.626**	.791**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Tabel 2
Correlations

		Item X2.1	Item X2.2	Item X2.3	Item X2.4	Item X2.5	Item X2.6	Sistem Punishment
Item X2.1	Pearson Correlation	1	.779**	.698**	.764**	.562**	.625**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X2.2	Pearson Correlation	.779**	1	.862**	.635**	.622**	.679**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X2.3	Pearson Correlation	.698**	.862**	1	.629**	.720**	.784**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X2.4	Pearson Correlation	.764**	.635**	.629**	1	.698**	.776**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X2.5	Pearson Correlation	.562**	.622**	.720**	.698**	1	.849**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Item X2.6	Pearson Correlation	.625**	.679**	.784**	.776**	.849**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Sistem Punishment	Pearson Correlation	.851**	.879**	.896**	.859**	.848**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Tabel 3
Correlations

		Item Y1	Item Y2	Item Y3	Item Y4	Item Y5	Item Y6	Item Y7	Kepatuhan Karyawan
Item Y1	Pearson Correlation	1	.685**	.464**	.644**	.431*	.609**	.685**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.012	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y2	Pearson Correlation	.685**	1	.725**	.822**	.628**	.652**	.755**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y3	Pearson Correlation	.464**	.725**	1	.797**	.526**	.746**	.636**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y4	Pearson Correlation	.644**	.822**	.797**	1	.594**	.839**	.711**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y5	Pearson Correlation	.431*	.628**	.526**	.594**	1	.558**	.636**	.744**

	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.002	.000		.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y6	Pearson Correlation	.609**	.652**	.746**	.839**	.558**	1	.558**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Item Y7	Pearson Correlation	.685**	.755**	.636**	.711**	.636**	.558**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Kepatuhan Karyawan	Pearson Correlation	.763**	.895**	.842**	.925**	.744**	.852**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan temuan pengujian validitas instrumen penelitian pada masing-masing item pernyataan untuk variable Sistem Reward, Sistem Punishment dan Kepatuhan Karyawan, merefleksikan nilai rhitung lebih tinggi daripada perolehan rtabel (0,344) ini diinterpretasikan seluruh pernyataan penelitian dianggap valid, karena mampu menjelaskan kesesuaian variabel yang diukur dengan tepat. Dengan demikian, data pada riset ini memenuhi prasarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan metode untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan akurat, tujuannya adalah memastikan pernyataan variabel yang digunakan memiliki kehandalan, kestabilan, tingkat kepastian yang tinggi, serta konsistensi, artinya instrumen tersebut dapat memberikan hasil konsisten meski digunakan berulang kali, diukur siapapun, atau menggunakan alat analisis berbeda hasilnya relatif konsisten (Ismail & Ilyas, 2023:294). Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	6

Tabel 5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	6

Tabel 6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel X, dapat disimpulkan semua variabel penelitian ini memperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan nilai standard cronbach's alpha (0,60). Dengan rincian sebesar 0,830 untuk variabel Sistem Reward, 0,936 untuk variabel Sistem Punishment, serta 0,929 untuk variabel Kepatuhan Karyawan. Hasil analisis pengujian tersebut menunjukkan bahwa data instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan handal. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, sehingga data yang layak dan dapat digunakan untuk proses analisis data.

Hasil Uji Regresi

Sudaryono (2023:273) mengungkapkan “regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan linear antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Melalui analisis ini, dilihat sejauh mana prediktor variabel berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependent. Model persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut: $Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$

Tabel 7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.908	4.001		1.976	.057
	Sistem Reward	.396	.175	.362	2.267	.031
	Sistem Punishment	.448	.168	.427	2.675	.012

a. Dependent Variable: Kepatuhan Karyawan

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil output tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 7,908 + 0,396(X_1) + 0,448(X_2) + e$.

- Nilai konstanta (α) sebesar 7,908 menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem Reward, dan Sistem Punishment tidak memberi kontribusi pengaruh atau bernilai nol, maka nilai Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju diprediksi nilainya mencapai sebesar 7,908.
- Nilai koefisien regresi variabel Sistem Reward (X_1) sebesar 0,396 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kepatuhan Karyawan. Artinya, semakin baik Sistem Reward yang diterapkan, diprediksi akan meningkatkan Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju sebesar 0,396, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan atau bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Sistem Punishment (X_2) sebesar 0,448 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kepatuhan Karyawan. Artinya, semakin baik pada Sistem Punishment yang diimplementasikan, diprediksi akan meningkatkan kecenderungan terjadi Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju sebesar 0,448, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan atau bernilai nol

Uji Hipotesis

Hasil Uji-t

Sudaryono (2023:289) menyatakan “Uji statistik t digunakan dengan tujuan untuk menilai kapasitas prediktor variabel secara individu dalam mendeskripsikan dependent variabel”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan nilai kritis p-value yang bernilai 0,05.

Tabel 7

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.908	4.001		1.976	.057
	Sistem Reward	.396	.175	.362	2.267	.031
	Sistem Punishment	.448	.168	.427	2.675	.012
a. Dependent Variable: Kepatuhan Karyawan						

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil analisis statistik t yang terdistribusi pada tabel 7, hasil analisis data secara parsial diperoleh untuk variabel Sistem Reward, nilai thitung (2,264) > ttabel (2,042), yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara Sistem Reward terhadap Kepatuhan Karyawan. Selanjutnya, nilai Signifikasi (0,031) < p-value (0,05) yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Sistem Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Artinya hipotesis pertama yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik t yang terdistribusi pada tabel 7, hasil analisis data secara parsial diperoleh untuk variabel Sistem Punishment nilai thitung (2,675) > ttabel (2,042), yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara Sistem Punishment terhadap Kepatuhan Karyawan. selanjutnya, nilai signifikasi (0,012) < p-value (0,05), yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Artinya hipotesis kedua yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Hasil Uji-F

Tabel 8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.845	2	72.423	14.514	.000 ^b
	Residual	149.700	30	4.990		
	Total	294.545	32			
a. Dependent Variable: Kepatuhan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Sistem Punishment, Sistem Reward						

Sumber: data olahan

Berdasarkan output analisis statistik *Analysis of Variance*, hasil analisis data secara simultan diperoleh nilai Fhitung (14,514) > Ftabel (3,316) yang mengidentifikasi secara serempak Sistem Reward, dan Sistem Punishment memiliki pengaruh terhadap Kepatuhan Karyawan. Selanjutnya, nilai Signifikasi (0,000) < p-value (0,05) yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Sistem Reward dan Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Artinya hipotesis ketiga yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.458	2.23383
a. Predictors: (Constant), Sistem Punishment, Sistem Reward				

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,492, yang berarti bahwa Sistem Reward dan Sistem Punishment, mampu menjelaskan 49,2% variasi dalam Kepatuhan Karyawan. Persentase ini termasuk dalam kategori sedang, karena berada dalam interval 0,400–0,599. Sementara itu, sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, temuan ini merefleksikan bahwa kombinasi kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang sedang dan substansial terhadap Kepatuhan Karyawan Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kepatuhan Karyawan

Hasil pengolahan data melalui uji parsial diketahui bahwa “Sistem Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t, dimana perolehan nilai thitung 2,267 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel 2,042, serta nilai signifikansi 0,031 yang berada di bawah ambang batas p-value 0,05. Temuan ini menandakan bahwa Sistem Reward yang dimiliki pegawai memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju. Dengan kata lain, semakin baik sistem reward yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu terus mengoptimalkan sistem reward agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong terciptanya kepatuhan yang konsisten di kalangan karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi empiris sebelumnya, Ekawati (2023), dan Kurnia, dkk (2022) menyatakan Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi kerja karyawan. Semakin baik Sistem Reward yang dibangun perusahaan semakin besar peluang terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Reward merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kepatuhan Karyawan. Artinya, apabila Sistem Reward karyawan terus ditingkatkan dan dikelola secara tepat, maka kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta kebijakan perusahaan juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem reward bukan hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem reward yang diterapkan bersifat adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk senantiasa patuh dan konsisten dalam bekerja.

Pengaruh Sistem Punishment Terhadap Kepatuhan Karyawan

Hasil pengolahan data melalui uji parsial menunjukkan “Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju.” Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t, dimana perolehan nilai thitung 2,675 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel 2,042, serta nilai signifikansi 0,012 berada di bawah batas p-value 0,05. Temuan ini mengindikasikan Sistem Punishment memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju. Dengan kata lain, semakin tegas dan konsisten sistem punishment yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang proporsional dapat menjadi alat kontrol efektif dalam menekan pelanggaran serta menumbuhkan kesadaran disiplin di kalangan karyawan. Dengan demikian, sistem punishment berperan tidak hanya sebagai bentuk konsekuensi atas pelanggaran, tetapi juga sebagai mekanisme preventif untuk menjaga kedisiplinan dan kepatuhan karyawan.

Temuan ini konsisten dengan kajian empiris sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu. Rionita (2021), dan Indiana (2019), membuktikan Sistem Punishment dapat menciptakan semangat

kerja yang akhirnya membentuk persepsi positif terhadap kecenderungan memiliki Kepatuhan Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Punishment merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi Kepatuhan Karyawan karena penerapan punishment yang tegas, adil, dan konsisten mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas serta mematuhi aturan yang berlaku. Artinya, semakin baik penerapan sistem punishment, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem punishment yang diterapkan tidak bersifat semata-mata menghukum, melainkan juga bersifat edukatif dan konstruktif agar dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Sistem Reward Dan Sistem Punishment Terhadap Kepatuhan Karyawan

Hasil pengolahan data melalui uji simultan menunjukkan bahwa “Sistem Reward dan Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju.” Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik F yang menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} 14,514 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,316, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah ambang batas p -value 0,05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa kedua prediktor variabel tersebut secara serempak memberikan kontribusi nyata dalam membentuk kecenderungan karyawan untuk meningkatkan Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju.

Secara konseptual, temuan ini mempertegas bahwa Sistem Reward dan Sistem Punishment merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dan saling mendukung dalam mempengaruhi kepatuhan karyawan. Dimana Sistem Reward berperan sebagai pemicu motivasi positif melalui pemberian apresiasi atas kinerja yang baik, sedangkan Sistem Punishment berfungsi sebagai kontrol yang memberikan konsekuensi atas pelanggaran aturan. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara dorongan dan pengendalian yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepatuhan karyawan secara optimal. Dengan kata lain, reward mendorong karyawan untuk berprestasi dan patuh karena adanya penghargaan, sementara punishment menjaga konsistensi kepatuhan dengan memberikan efek jera terhadap tindakan indisipliner. Secara keseluruhan, penerapan reward dan punishment yang proporsional, adil, serta transparan akan memperkuat budaya disiplin dan kepatuhan dalam organisasi.

Hasil analisis koefisien determinasi juga memperkuat temuan ini, di mana kedua prediktor variabel mampu menjelaskan sebesar 49,2% variasi yang terjadi pada variabel Kepatuhan Karyawan. Persentase ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kontribusi yang sedang dalam memprediksi Kepatuhan Karyawan. Dengan demikian, temuan ini mencerminkan bahwa kombinasi Sistem Reward dan Sistem Punishment merupakan determinan penting yang secara bersama-sama mampu memengaruhi Kepatuhan Karyawan. Meskipun kontribusinya sebesar 49,2% tergolong pada kategori sedang, hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 50,8% variasi kepatuhan karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar sistem reward dan sistem punishment. Faktor-faktor tersebut dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, maupun faktor personal karyawan itu sendiri. Hal ini memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepatuhan karyawan secara lebih komprehensif. Dengan demikian, meskipun reward dan punishment terbukti signifikan dan berperan penting, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek lain agar kepatuhan karyawan dapat ditingkatkan secara lebih optimal dan berkelanjutan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan literatur yang relevan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, yang pertama, “Sistem Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Terbukti dari nilai t_{hitung} 2,267 > t_{tabel} 2,042, dan nilai sig. 0,031 < p -value 0,05. Disimpulkan hipotesis pertama Di Terima. Yang kedua, “Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju” Terbukti dari nilai t_{hitung} 2,675 > t_{tabel} 2,042, dan nilai sig.

0,012 < p-value 0,05. Disimpulkan hipotesis kedua Di Terima. Yang ketiga, Terbukti bahwa “Sistem Reward dan Sistem Punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepatuhan Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCU Mamuju. Terbukti dari nilai Fhitung 14,514 > Ftabel 3,316. dan nilai sig. 0,000 < p-value 0,05. Disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan Di Terima.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian yang dikemukakan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait, sekaligus sebagai rujukan penelitian di masa mendatang.

1. Bagi Perusahaan (PT. Bank Muamalat KCU Mamuju)
Perusahaan diharapkan dapat terus mengoptimalkan penerapan sistem reward dan punishment secara seimbang, adil, dan konsisten. Reward sebaiknya diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk non-finansial seperti penghargaan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan karier. Sementara itu, punishment perlu dilaksanakan secara tegas namun tetap bersifat edukatif, sehingga tidak menimbulkan rasa takut berlebihan, melainkan membangun kesadaran disiplin dan tanggung jawab karyawan
2. Bagi Karyawan
Karyawan diharapkan mampu memandang reward dan punishment sebagai mekanisme positif untuk meningkatkan kinerja dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dengan demikian, kepatuhan tidak hanya didasari oleh adanya penghargaan atau sanksi, tetapi juga tumbuh dari kesadaran pribadi dan profesionalisme dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar sistem reward dan punishment yang berpotensi memengaruhi kepatuhan karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian mendatang dapat dilakukan dengan cakupan sampel yang lebih luas atau menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

Daftar Pustaka

- Ekananditya, E., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Karanganyar. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 275-289.
- Ekawati, Y. A. (2023). Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Aerofood Indonesia Cabang Kualanamu International Medan. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA*, 7(1).
- Faiqoh, F. (2020). Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Faris, M., & Mardika, N. H. (2024). Pengaruh Mental Health, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang. *Management Studies and Business journal*, 1(1), 54-67.
- Farizky, M. T., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Baja Karya Utama Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3468-3475.
- Firmansyah, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0
- Garnasih., Nugroho, Gilang, Zulfadil. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Egasuti Nasakti Di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis XI* (3):548–59.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairi, M. R. A., & S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 105-113.
- Ibrahim, A. (2023). Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam. PT. Bumi Aksara.
- Indiana, I. (2019). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera Di Kota Tanjungpinang (Doctoral Dissertation, Stie Pembangunan Tannjungpinang).
- Irfan, I., Kamaruddin, K., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(6), 105-117.
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188– 197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). Reward Punishment. 2(2), 317–335. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.469>.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal sosial dan sains*, 2(5), 596-605.
- Mardhiana Mila, M. M. (2023). Pengaruh Punishment Kerja, Koordinasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen Sewing Proses 1 DI PT. HOP LUN Indonesia (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan Undaris).
- Mea, M. H. C. D. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Kota Ende. *Analisis*, 12(1), 101-117.
- Mustika, N. T., & Hastini, L. Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. *Journal of Business Economics and Management| E-ISSN: 3063-8968*, 1(3), 617-625.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis. Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi. In Buku Cetak (Edisi 1). Penerbit Andi.
- Nurvadila, N., Ramli, S., & Kurnia, K. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Wuling Kumala Cabang Mamuju). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Rionita, R. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., Puspita, E., Pradhita, Y., Laksono, R. D., & Wibowo, S. E. (2024). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352.
- Sahry, A. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Kepatuhan Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal of Student Development Informatics Management (JoSDIM)*, 3(2), 280-290.

- Saputra, W. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Sari., Khasanah., Pasha dan Sanjaya (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 57-66.
- Sinambela, L. P., & Sartono, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sofia, M. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yahya, S., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4), 35-43.
- Yunia, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro. *Aksioma Al-Musaqoh*, 4(1), 12-25.