

Submit : 14 April 2026 Revisi : 18 April 2026 Publikasi: 19 April 2026

Mendorong Kinerja pada Perbankan Syariah: Bagaimana Kedisiplinan, Kompensasi, dan Pendidikan Saling Berinteraksi

Kapita Tantri

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email: kapitatantri1401@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kedisiplinan, kompensasi kerja, dan latar belakang pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh 47 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SmartPLS, meliputi pengujian outer model, inner model, dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompensasi kerja, dan latar belakang pendidikan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga faktor utama manajemen SDM dalam konteks perbankan syariah, yang belum banyak diteliti secara simultan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Bank Syariah Indonesia, khususnya dalam merancang kebijakan peningkatan disiplin kerja, sistem kompensasi yang adil, serta strategi pengembangan karier berbasis latar belakang pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori manajemen SDM dalam perspektif perbankan syariah, tetapi juga memberikan rekomendasi nyata untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan bank syariah di Indonesia.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompensasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan

Driving Performance in Islamic Banking: How Discipline, Compensation, and Education Intersect

Abstract: The purpose of this study is to examine the role of discipline, work compensation, and educational background in enhancing employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang. The population consists of all employees, with a saturated sampling technique applied so that the entire population of 47 respondents was included. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS, covering measurement models (outer model), structural models (inner model), and hypothesis testing. The findings reveal that discipline, work compensation, and educational background contribute positively and significantly to employee performance. The novelty of this research lies in the simultaneous integration of these three key human resource management factors within the context of Islamic banking, which has rarely been investigated. Practically, the results provide valuable insights for Islamic bank management in designing policies that strengthen workplace discipline, establish fair compensation systems, and align career development strategies with employees' educational backgrounds. Thus, this study not only reinforces human resource management theory in Islamic banking but also offers actionable recommendations to improve productivity and service quality in Indonesia's Islamic financial institutions.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Educational Background, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi disiplin, motivasi, kompensasi yang adil, kepuasan kerja, budaya organisasi yang suportif, dan kepemimpinan yang efektif. Praktik pengembangan SDM yang strategis dimulai dari rekrutmen yang tepat, pendidikan dan pelatihan, sistem reward yang adil, dan pemanfaatan teknologi sangat membantu menyalurkan kompetensi dengan jabatan, meningkatkan kepuasan dan motivasi, serta pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan berdaya saing (Akdere & Egan, 2020; Lei & Wu, 2024; Susetya & Siladjaja, 2025).

Objek penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, sehubungan dengan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang 2017-2022 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1
Tingkat Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang

Tahun	Target Nasabah		Pencapaian		Ket.
	Orang	Rupiah	Orang	Rupiah	
2017	50.000	Rp.2.000.000	56.602	Rp. 2.891.323	Tercapai
2018	60.000	Rp.3.000.000	62.532	Rp. 3.228.543	Tercapai
2019	70.000	Rp.4.000.000	68.250	Rp. 3.687.957	Tidak tercapai
2020	80.000	Rp.5.000.000	72.284	Rp. 3.587.201	Tidak tercapai
2021	80.000	Rp.5.000.000	74.250	Rp. 3.921.202	Tidak tercapai
2022	80.000	Rp.5.000.000	78.258	Rp. 4.001.900	Tidak tercapai

Sumber: Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1, jumlah nasabah di BSI KC Sudirman Palembang hanya mencapai target pada tahun 2017 dan 2018, sedangkan empat tahun berikutnya tidak tercapai. Kondisi ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan, khususnya di bagian Account Office yang bertugas mencari nasabah kredit dan melakukan pemasaran. Penurunan tersebut diduga terkait dengan kualitas pelayanan yang belum optimal serta strategi pemasaran yang kurang menarik, sehingga nasabah belum merasa puas atau tertarik.

Gejala penurunan kinerja terlihat dari ketidakmampuan sebagian karyawan memenuhi standar kerja dan target perusahaan. Masalah kedisiplinan seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan ketidakpatuhan terhadap aturan masih ditemukan, ditambah kebijakan kompensasi yang belum profesional. Kondisi ini menegaskan perlunya evaluasi sistem disiplin dan kompensasi agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Tabel 2
Data Presensi Karyawan di BSI KC Sudirman Palembang

No	Presensi Karyawan	2021	2022	2023
1.	Tidak masuk	0	13	5
2.	Izin	18	21	7
3.	Terlambat	30	41	15
4.	Pulang cepat	2	3	9
5.	Sakit	6	3	4

Sumber : Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, 2024

Secara umum, data menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih menjadi permasalahan utama, terutama pada aspek keterlambatan dan izin. Meskipun ada perbaikan pada 2023, tren pulang cepat justru meningkat, sehingga produktivitas belum stabil. Kondisi ini menegaskan perlunya penguatan kebijakan disiplin. Selain itu, faktor kompensasi juga berperan penting, karena sistem yang tidak adil dapat memperburuk masalah kedisiplinan dan menurunkan motivasi kerja. Kompensasi yang layak dan dikelola dengan adil merupakan alat strategis untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sekaligus menjaga daya saing organisasi. Namun, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja berisiko menimbulkan ketidakpuasan, sehingga penataan sistem kompensasi menjadi krusial bagi keberlangsungan organisasi di tengah persaingan bisnis. (Amindrawati et al., 2025; Lipuku et al., 2022). Berdasarkan hasil pengamatan di BSI KC Sudirman Palembang, sehubungan dengan kompensasi karyawannya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Data UMP Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang

Tahun	UMP
2021	Rp. 3.456.000
2022	Rp. 3.725.000
2023	Rp. 3.890.000

Sumber : Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 3, BSI KC Sudirman Palembang memang memberikan kompensasi sesuai UMP, namun sistem pemotongan upah akibat ketidakhadiran membuat karyawan baru di bagian customer service sering mengundurkan diri sebelum menguasai tugas. Tingginya absensi juga menambah beban kerja karyawan lain melalui lembur dengan imbalan yang relatif kecil, sehingga menimbulkan ketidakstabilan gaji dan penurunan kualitas kinerja. Selain kompensasi, faktor pendidikan juga berperan penting dalam menentukan kualitas kerja, karena tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan pemahaman, inovasi, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung stabilitas dan kualitas kerja di Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang. Berikut adalah pendidikan terakhir pegawai Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang:

Tabel 4
Pendidikan Terakhir Karyawan BSI KC Sudirman Palembang

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA	20
2	D3	10
3	SI	12
4	S2	5
	Total	47

Sumber: Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BSI KC Sudirman Palembang berpendidikan terakhir SMA (20 orang), disusul D3 (10 orang), S1 (12 orang), dan S2 (5 orang). Dominasi lulusan SMA berpotensi memengaruhi daya saing serta kinerja, terutama ketika harus menghadapi situasi kerja yang kompleks dan tidak terduga. Selain

itu, sekitar 65% pegawai tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi atau ekonomi syariah, sehingga berisiko menurunkan produktivitas, mempersempit jenjang karier, dan memperlambat pemahaman terhadap tugas. Observasi juga menemukan ketidakseimbangan jabatan: misalnya, seorang lulusan D3 keperawatan dapat menduduki posisi kepala divisi SDM, sementara lulusan S1 lebih banyak berada di posisi teller. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai relevansi latar belakang pendidikan terhadap penempatan jabatan dan kinerja.

Penelitian tentang kinerja karyawan memang menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten untuk variabel seperti disiplin, kompensasi, kepemimpinan, dan latar belakang pendidikan. Banyak studi menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja (Anggoro, 2024; Pereira, 2023; Sitopu et al., 2021). Namun penelitian lain menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Aryanti & Perkasa, 2024; Firdaus & Sumartik, 2024; Tatoya et al., 2025). Kompensasi ditemukan berpengaruh positif signifikan pada kinerja (Anggoro, 2024; Iptia et al., 2020; Sari & Tukirin, 2023; Sitopu et al., 2021). Beberapa studi menemukan kompensasi tidak signifikan secara langsung, tetapi signifikan jika dikombinasikan dengan variabel lain (Aryanti & Perkasa, 2024; Firdaus & Sumartik, 2024; Pereira, 2023; Sari & Tukirin, 2023). Penelitian yang menemukan Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja (Febriyantina & Junaidi, 2023; Rivaldo & Nabella, 2023), disisi lain menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Lorenta et al., 2024).

Mengingat adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dan dominasi objek bank konvensional, penelitian ini hadir untuk mengeksplorasi pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan pendidikan pada Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang. *Novelty* penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam budaya kerja syariah yang mengedepankan prinsip *maslahah* dan keadilan. Studi ini bertujuan mengisi celah literatur manajemen SDM Islam sekaligus menjadi panduan praktis bagi lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan karyawan berbasis nilai religi

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang? Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji teori, mengumpulkan fakta, serta menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui perbandingan dan deskripsi statistik. Data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang, yakni sebanyak 47 orang. Dalam penelitian

ini, digunakan sampel jenuh di mana seluruh karyawan BSI KC Sudirman Palembang dijadikan sampel.

Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Definisi masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut;

1. Kedisiplinan (X₁)
 Disiplin adalah ketaatan sukarela: datang dan pulang tepat waktu, mengikuti SOP, mematuhi standar kerja, dan menjaga etika, meski tanpa pengawasan langsung (Deviani et al., 2023).
2. Kompensasi kerja (X₂)
 Kompensasi adalah semua imbalan/pendapatan yang diterima karyawan, dalam bentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas pekerjaan/jasa yang diberikan kepada perusahaan (Marcelia et al., 2022).
3. Latar belakang pendidikan (X₃)
 Pendidikan adalah proses berkelanjutan dan tak pernah berakhir yang menghasilkan kualitas manusia berorientasi masa depan dan berakar pada nilai budaya bangsa (Hutauruk et al., 2025).
4. Kinerja (Y)
 Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi meliputi material, mental, spiritual dan persaudaraan, sehingga tidak hanya mengukur aspek ekonomi, tetapi juga kesehatan jiwa, kedekatan dengan Tuhan, dan kontribusi sosial (Muzakkir et al., 2022).

Adapun operasional variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	skala
1	Kedisiplinan (X ₁) (Deviani et al., 2023)	Ketepatan Waktu	- Datang & pulang tepat waktu	Likert
			- Tertib terhadap aturan	
		Tanggung Jawab	- Menyelesaikan tugas & kewajiban	
			- Bertanggung jawab atas kerjanya	
		Ketaatan atas Aturan Kator	- Mengenakan seragam sesuai aturan - Izin apabila tidak masuk kantor	
Pemanfaatan Sarana	- Berhati-hati menggunakan peralatan - Menghindari kerusakan pada alat kantor			
2	Kompensasi Kerja (X ₂) (Marcelia et al., 2022)	Gaji dan Upah	- Menerima gaji tiap bulan	Likert
			- Diluar gaji ada kompensasi lain	
		Fasilitas	- Tambahan cuti hari kerja - Tempat parkir khusus - Makan siang dan pinjaman	
3	Latar Belakang Pendidikan (X ₃)	Jenjang Pendidikan	- Meningkatkan pengetahuan - Kemampuan yang dikembangkan	Likert
		Spesifikasi Jurusan Keilmuan	- Keelarasan capaian pembelajaran prodi	
			- Kesesuaian penempatan karyawan	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	skala
	(Hutauruk et al., 2025)			
4	Kinerja Karyawan (X ₄)	Material	- Laba yang diperoleh secara jujur, cukup untuk memenuhi kebutuhan - Tidak merugikan orang lain	Likert
	(Muzakkir et al., 2022)	Mental	- Bekerja dengan tekun dan bahagia - Menikmati hasil yang diperoleh - Menumbuhkan kepercayaan	
		Spiritual	- Menganggap bekerja sebagai ibadah - Selalu merasa bersyukur - Taat terhadap aturan dan hukum Allah	
		Persaudaraan	- Tercapainya hubungan sosial harmonis - Memberikan lapangan pekerjaan - Memberikan produk dan layanan halal berkualitas serta harga terjangkau	

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS. PLS merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang memungkinkan pengujian model pengukuran (*outer model*) sekaligus model struktural (*inner model*). Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen ditunjukkan oleh nilai *loading factor* yang diharapkan lebih besar dari 0,7, sedangkan validitas diskriminan dilihat dari nilai *cross-loading* yang harus lebih tinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk lain. Reliabilitas konstruk diuji melalui nilai *composite reliability* (>0,7) dan *Average Variance Extracted (AVE)* yang minimal sebesar 0,5. Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten, baik eksogen maupun endogen. Kekuatan model ditunjukkan oleh nilai R-square, dengan kategori 0,67 (substansial), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Selain itu, ukuran efek (F-square) digunakan untuk menilai pengaruh konstruk, dengan interpretasi 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Relevansi prediksi (Q-square) juga diuji untuk menilai kapasitas prediktif model, dengan kriteria serupa. Pengujian hipotesis dilakukan melalui nilai t-statistik dan p-value. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), hipotesis diterima apabila nilai t-statistik > 1,96 atau p-value < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada tahap awal analisis menggunakan PLS-SEM, pengujian dilakukan terhadap *outer model* untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Outer model berfungsi memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan variabel laten yang diteliti. Uji validitas dilakukan melalui nilai *outer loading*, dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 6
Outer Loading

Pernyataan	Kedisiplinan	Kinerja Karyawan	Kompensasi Kerja	Latar Belakang Pendidikan
P1	0,792	0,819	0,751	0,751
P2	0,743	0,823	0,832	0,755
P3	0,815	0,813	0,794	0,871
P4	0,844	0,726	0,801	0,817
P5	0,800	0,819	0,927	-
P6	0,763	0,933	0,904	-
P7	0,865	0,830	0,898	-
P8	0,876	0,909	-	-
P9	-	0,850	-	-
P10	-	0,819	-	-
P11	-	0,786	-	-

Sumber: Penelitian lapangan data di olah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, semua variabel penelitian memiliki nilai-nilai outer loading dari setiap item 30 pertanyaan > loading factor 0.70, yang artinya dapat diterima atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten.

Pengujian selanjutnya adalah reliabilitas dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 7
Construct Reliability dan Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan	0,929	0,972	0,940	0,661
Kinerja Karyawan	0,955	0,961	0,961	0,691
Kompensasi Kerja	0,947	0,965	0,946	0,716
Latar Belakang Pendidikan	0,827	0,950	0,876	0,640

Sumber: Penelitian lapangan data di olah, 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Nilai *rho_A* juga konsisten tinggi, memperkuat validitas internal konstruk. Selain itu, seluruh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* berada di atas 0,5, yang berarti indikator-indikator mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.

Pengujian selanjutnya adalah model struktural yaitu nilai estimasi R-square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Nilai R – Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,067	0.002

Sumber: Penelitian lapangan data di olah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel pengambilan keputusan sebesar 0,067 atau 6,7% yang dapat diinterpretasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang dapat

dijelaskan oleh kedisiplinan, kompensasi kerja, dan latar belakang pendidikan. Sedangkan 92,3% dijelaskan oleh faktor lainnya diluar penelitian ini.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9

Uji hipotesis Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kedisiplinan -> Kinerja Karyawan	0.451	0.441	0.178	4.578	0.000
Kompensasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.363	0.323	0.229	4.818	0.001
Latar Belakang Pendidikan -> Kinerja Karyawan	0.555	0.548	0.193	2.984	0.000

Sumber: Penelitian lapangan data di olah, 2026

Berdasarkan Tabel 9 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang

Nilai t-statistik kedisiplinan terhadap kinerja sebesar $4.578 > 1.96$ dengan p-value $0.000 < 0.05$ dan original sample 0.451 menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Sudirman Palembang.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang.

Nilai t-statistik kompensasi kerja terhadap kinerja sebesar $4.818 > 1.96$ dengan p-value $0.001 < 0.05$ dan original sample 0.363 menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Sudirman Palembang.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang.

Nilai t-statistik latar belakang pendidikan terhadap kinerja sebesar $2.984 > 1.96$ dengan p-value $0.000 < 0.05$ dan original sample 0.555 menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Sudirman Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya akan lebih mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Permatasari et al., 2023). Dalam perspektif *Human Capital Theory*, kedisiplinan dapat

dipandang sebagai bentuk investasi perilaku yang meningkatkan produktivitas dan nilai tambah individu bagi organisasi. Sementara itu, menurut *Herzberg's Two-Factor Theory*, disiplin kerja termasuk dalam faktor hygiene yang, bila ditegakkan dengan baik, dapat mencegah ketidakpuasan dan mendukung motivasi kerja. Selain itu, konsep *Job–Person Fit* menekankan bahwa kesesuaian antara perilaku disiplin dan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Anggoro, 2024; Pereira, 2023; Sitopu et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian lain menemukan hasil berbeda, misalnya Aryanti & Perkasa (2024) serta Firdaus & Sumartik (2024), yang menyatakan disiplin tidak selalu berpengaruh. Perbedaan ini menegaskan bahwa konteks organisasi, termasuk nilai dan budaya kerja, sangat menentukan relevansi kedisiplinan terhadap kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang memperkuat sistem kedisiplinan melalui kebijakan konsisten, seperti penerapan reward and punishment, monitoring kehadiran berbasis teknologi, serta pelatihan budaya kerja Islami yang menekankan amanah dan tanggung jawab. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kepatuhan, tetapi juga membangun citra profesional bank syariah di mata nasabah. Dari sisi kebijakan, hasil penelitian relevan bagi regulator perbankan syariah di Indonesia, di mana OJK dan Dewan Syariah Nasional dapat menjadikan kedisiplinan sebagai indikator tata kelola SDM. Regulasi berbasis nilai Islam akan memperkuat daya saing bank syariah sekaligus memastikan kualitas layanan sesuai prinsip syariah.

Pengaruh Kompensai Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang

Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam perspektif *Herzberg's Two-Factor Theory*, kompensasi termasuk faktor hygiene yang, bila dikelola dengan baik, dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong motivasi kerja. Sementara itu, *Human Capital Theory* menekankan bahwa kompensasi adalah bentuk investasi organisasi terhadap karyawan, yang akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Konsep *Job–Person Fit* juga relevan, karena kompensasi yang sesuai dengan beban dan kontribusi kerja memperkuat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, sehingga kinerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Anggoro, 2024; Iptia et al., 2020; Sari & Tukirin, 2023; Sitopu et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis yang tidak hanya memengaruhi motivasi, tetapi juga profesionalisme dan komitmen kerja.

Implikasi praktis bagi Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang adalah perlunya perbaikan sistem kompensasi berbasis kinerja melalui insentif proporsional, transparansi pemotongan upah, dan tunjangan produktivitas. Dengan demikian, kompensasi berfungsi sebagai penghargaan yang mendorong karyawan bekerja optimal sesuai prinsip amanah Islam. Dari sisi kebijakan, temuan ini relevan bagi regulator perbankan syariah di Indonesia, di mana OJK dan Dewan Syariah Nasional dapat mendorong sistem kompensasi berbasis kinerja yang selaras dengan prinsip keadilan syariah. Regulasi yang menekankan transparansi, kesesuaian beban kerja, dan

penghargaan atas kontribusi akan memperkuat daya saing sekaligus meningkatkan kualitas layanan bank syariah.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dalam perspektif *Human Capital Theory*, pendidikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas individu sehingga berdampak langsung pada efektivitas kerja. *Job–Person Fit Theory* menekankan bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan akan mempercepat adaptasi, memperkuat pemahaman tugas, dan meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, dalam kerangka *Resource-Based View (RBV)*, pendidikan dipandang sebagai sumber daya manusia yang bernilai, langka, dan sulit ditiru, sehingga dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi (Rahman & Akhter, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Febriyantina & Junaidi, 2023; Rivaldo & Nabella, 2023) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam membentuk kualitas SDM.

Implikasi praktis bagi Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang adalah perlunya sistem penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikan, misalnya lulusan ekonomi atau ekonomi syariah ditempatkan pada bidang analisis keuangan dan pemasaran, sedangkan lulusan lain diarahkan ke fungsi pendukung sesuai kompetensi. Selain itu, kebijakan rekrutmen berbasis pendidikan dan kompetensi perlu diperkuat agar karyawan baru lebih siap menghadapi kompleksitas kerja perbankan syariah. Dari sisi kebijakan, hasil penelitian ini relevan bagi regulator perbankan syariah di Indonesia, di mana OJK dan Dewan Syariah Nasional dapat mendorong standar rekrutmen dan penempatan berbasis pendidikan yang sesuai dengan prinsip syariah dan kebutuhan industri. Regulasi yang menekankan kesesuaian pendidikan dengan jabatan akan memperkuat profesionalisme, meningkatkan kualitas layanan, dan mendukung daya saing bank syariah di tingkat nasional maupun global.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompensasi kerja, dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sudirman Palembang. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *t-statistik* di atas 1,96 dan *p-value* di bawah 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kedisiplinan, kompensasi yang memadai, serta kesesuaian latar belakang pendidikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam mencapai target dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas sesuai dengan standar kerja dan visi perusahaan, terutama dalam konteks BSI KC Sudirman Palembang yang berambisi menjadi salah satu bank besar dan kompetitif di Indonesia. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel lain yang relevan, memperluas jumlah responden dengan objek penelitian berbeda dan skala lebih besar,

serta lebih teliti dalam pengolahan data agar hasil penelitian lebih bervariasi, akurat, dan dapat memperkaya literatur mengenai kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>
- Amindrawati, T., Bodroastuti, T., & Ginanjar, R. (2025). Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 9(1), 74–87. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v9i1.10761>
- Anggoro, M. Y. A. R. (2024). Analysis of the Influence of Leadership and Compensation Through Work Discipline on Performance. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 3(2), 605–618. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8272>
- Aryanti, I., & Perkasa, D. H. (2024). The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta). *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(4), 98–108. <https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i04.302>
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Febriyantina, R., & Junaidi. (2023). The Influence Of Work Discipline And Educational Competency On Employee Performance In Personnel Agencyand Human Resources Development North Lampung District. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 7(2), 90–100. <https://doi.org/10.24967/saburairjssd.v7i2.2510>
- Firdaus, R., & Sumartik. (2024). Compensation, Leadership, and Work Discipline: Influences on Employee Performance. *Academia Open*, 9(2), 1–15. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5551>
- Hutauruk, K. N., Siregar, M., & Gulo, N. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian UPC Kota Pinang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(2), 287–304. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i2.4119>
- Iptia, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7(8), 145–152. https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1812?utm_source=consensus
- Lei, S., & Wu, Y. (2024). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Development and Organizational Performance. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 89(June), 69–74. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/89/20231412>
- Lipuku, F., Sang, H., & Rop, W. (2022). Reward and Compensation Management Initiatives on Employee Performance: An Evidence of Organization Development Initiatives. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), 72–79. <https://doi.org/10.37284/eajbe.5.1.552>
- Lorenta, M., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The Influence of Education,

- Training, and Individual Characteristics on The Performance of Civil Servants in State Administrative Institutions. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 4(2), 444–453. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.716>
- Marcellia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 598–613. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Muzakkir, A., Bulutoding, L., & Haddade, A. W. (2022). Kajian Akhlak Rasulullah dalam Meningkatkan Kinerja Entitas Bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng. *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 8(2), 125–145. <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v8i2.605>
- Pereira, S. I. do R. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 475–505. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190>
- Permatasari, D. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 109–115. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2905>
- Rahman, M. M., & Akhter, B. (2021). The impact of investment in human capital on bank performance: evidence from Bangladesh. *Future Business Journal*, 7(1), 61.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/qas/24.193.20>
- Sari, S. E., & Tukirin. (2023). The Influence Of Compensation and Work Discipline On Employee Performance at PT Betawimas Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1473–1482. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2366>
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). Using Herzberg Theory to Develop the Employees' Performance of Rafhan Maize Industry. *International Journal of Management (IJM)*, 10(3), 1–7. <https://doi.org/10.34218/ijm.10.3.2019/001>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Susetya, W., & Siladjaja, M. (2025). Factors Affecting the Performance of State Civil Apparatus Employees: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline and Remuneration (Literature Review Study of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 954–964. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4361>
- Tatoya, A., Latif, N., & Rina. (2025). The Effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 339–344. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1002>