

## Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Aji Muhamad Hendi<sup>1</sup>, Badriyatul Huda<sup>2</sup>  
Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia  
ajimhendi.ps.2021@gmail.com

*Received : Nov' 2025 Revised : Dec' 2025 Accepted : Dec' 2025 Published : Dec' 2025*

### ABSTRACT

*Based on the observation results, this research is motivated by fluctuations in the number of employees at Bank Syariah Indonesia East Bandung Branch Office which is influenced by the compensation and competencies provided by the company. This study aims to determine the effect of compensation and competence on employee productivity, both partially and simultaneously, at Bank Syariah Indonesia's East Bandung Branch Office. Type This associative quantitative study involved employees of Bank Syariah Indonesia at the Cinunuk and Rancaekek Sub-Branch Offices. Primary data was collected through observation, interviews, literature study, and questionnaires. Using a saturated sampling technique, all 31 employees were used as respondents. This study employed multiple correlation analysis, multiple regression analysis, and determination coefficient analysis, as well as t-tests and F-tests. The research results show that there is a significant effect of compensation on employee work productivity, with the t-test result showing  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.881 > 70113$ ) and a coefficient of determination of 33.4%. There is a significant effect of competence on employee work productivity, with the t-test result showing  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $9.679 > 1.70113$ ) and a coefficient of determination of 76.4%. Furthermore, simultaneously, there is a significant effect of both compensation and competence on employee work productivity, with the F-test result showing  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $49.311 > 3.37$ ) and a coefficient of determination of 77.9%.*

**Keywords :** *Compensation; Competence; Employee Work Productivit.*

### ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi, penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur yang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur. Jenis Penelitian kuantitatif asosiatif, ini melibatkan karyawan Bank Syariah Indonesia di KCP Cinunuk dan Rancaekek. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, seluruh 31 karyawan dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.881 > 70113$ ) dan nilai koefisien determinasi sebesar 33,4%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.679 > 1.70113$ ) dan nilai koefisien determinasi sebesar 76,4%, serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kompetensi

---

terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji F dimana nilai Fhitung > Ftabel (49.311 > 3,37) dan nilai koefisien determinasi sebesar 77,9%.

**Kata Kunci** : Kompensasi; Kompetensi; Produktivitas Kerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Pandangan yang lebih positif terhadap Islam dan kemakmuran ekonomi telah dihasilkan dari perluasan keuangan Islam, yang telah mengubah jiwa umat Muslim dan non-Muslim dengan membuat mereka lebih menerima perbankan dan ekonomi Islam [1]. Ajaran Islam berfungsi sebagai landasan dalam menjalankan kegiatan ekonomi dan didasarkan pada keharusan menjaga nilai-nilai keadilan dalam sistem perekonomian negara [2].

Setiap elemen penting untuk bertahan dan sukses dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif di era globalisasi saat ini. Bisnis menggunakan taktik untuk bertahan dan berkembang, seperti memiliki sumber daya manusia terampil yang mampu mencapai tujuan. Agar dapat mencapai tujuan dan sasarnya dengan mudah, setiap bisnis menginginkan stafnya bekerja dengan sukses, efisien, dan dengan sikap positif [3].

Kompensasi merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kompensasi ditangani secara bijaksana dan adil. Karyawan dapat kehilangan motivasi untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin atau bahkan mengalami penurunan produktivitas jika mereka merasa kompensasi perusahaan tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerja mereka [4].

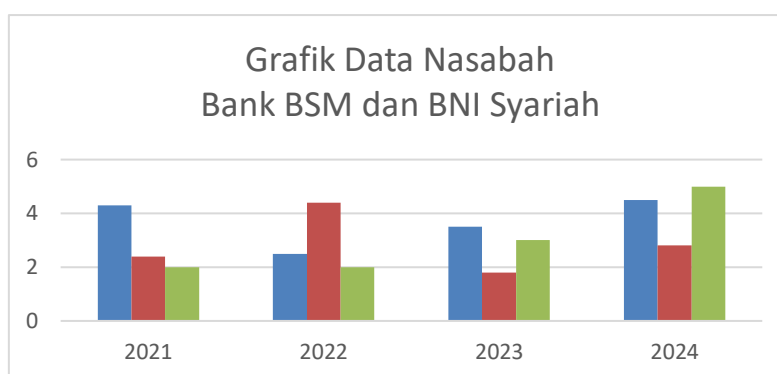
Produktivitas memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan secara tepat waktu. Produktivitas terdiri dari dua komponen utama: efektivitas dan efisiensi. Menilai produktivitas dapat menghasilkan kinerja optimal, yang melibatkan pemenuhan target terkait kualitas, kuantitas, dan kendala waktu. Efisiensi berkaitan dengan pemanfaatan aktif atau metode yang digunakan dalam alur kerja [5]. Sedangkan karyawan yang memiliki kompetensi baik mampu bekerja lebih efisien dan minim kesalahan. Selain itu, karyawan kompeten punya peluang lebih besar berkembang dalam karier.

Pada 1 Februari 2021, Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi beroperasi. Tiga bank syariah yang sebelumnya tergabung dalam Himpunan Bank-Bank Milik Negara (HIMBARA) bergabung menjadi BSI. BRI Syariah (BRIS), Bank Syariah Mandiri (BSM), dan BNI Syariah (BNIS) adalah beberapa di antaranya. Dengan menggabungkan ketiga bank syariah ini secara strategis, pemerintah berharap dapat mendorong perekonomian nasional dan memberikan peluang keuangan baru bagi masyarakat [6].

Berdasarkan grafik 1, menunjukkan bahwa jumlah karyawan Bank BSI KCP Cinunuk dan Rancaekek pada periode 2020–2024 mengalami fluktuasi dengan tren

---

cenderung menurun. Pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 39 orang, kemudian sedikit menurun menjadi 37 orang di tahun 2021. Tahun 2022 sempat meningkat kembali menjadi 38 orang, namun pada tahun-tahun berikutnya jumlah karyawan terus berkurang hingga hanya 31 orang di tahun 2024. Persentase perubahan pun menunjukkan nilai negatif pada sebagian besar tahun, yang berarti adanya pengurangan tenaga kerja. Hal ini bisa menggambarkan adanya efisiensi sumber daya manusia atau restrukturisasi organisasi yang dilakukan pihak bank.



**Grafik 1. Data Nasabah Bank BSM, BNI Syariah dan BSI KCP Cinunuk dan Rancaekek periode 2021-2024**

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Cinunuk dengan Rancaekek 2025

Sementara itu, Tabel jumlah karyawan menunjukkan kondisi yang berbeda pada jumlah nasabah. Pada tahun 2020, sebelum merger menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), jumlah nasabah BSM dan BNI Syariah tercatat 8.704 orang. Setelah merger pada tahun 2021, jumlah nasabah melonjak signifikan menjadi 141.228 orang atau meningkat sebesar 15,23%. Tren ini terus berlanjut di tahun-tahun berikutnya, meskipun peningkatannya tidak sebesar di tahun pertama. Tahun 2022 naik menjadi 154.209, tahun 2023 menjadi 172.443, dan tahun 2024 mencapai 177.710 nasabah. Persentase pertumbuhan nasabah cenderung melambat, namun tetap menunjukkan arah positif.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah tenaga kerja berkurang, produktivitas kerja tetap terjaga bahkan meningkat. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui faktor kompensasi dan kompetensi ketika karyawan diberikan kompensasi yang layak serta memiliki kompetensi yang baik, mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga target pelayanan kepada nasabah tetap tercapai. Dengan kata lain, peningkatan jumlah nasabah di tengah berkurangnya jumlah karyawan mencerminkan adanya pengaruh positif kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *Back Office* yaitu Ibu Rizky dan observasi dilapangan diduga ada beberapa fenomena yang muncul seperti

kurangnya pelatihan bagi karyawan yang bisa menyebabkan penurunan profuktifitas dan peningkatan kesalahan, juga ketrampilan karyawan yang tidak berkembang, tidak adanya insentif tambahan bagi yang kerja lembur, hal ini karena pemberian insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras agar mencapai target perusahaan, dan tidak adanya insentif tambahan bagi yang kerja diluar kantor, ini merupakan peluang untuk mendapat penghasilan tambahan di luar jam kerja utama. Insentif ini merupakan kompensasi atau manfaat yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. dimana data diperoleh dari sampel populasi penelitian dan dilakukan analisis yang sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu ditarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif memenuhi standar ilmiah secara konkret atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, maka Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang berlandaskan pada ideologi positivis [7].

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Primer dengan menyebarkan kuesioner pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Cinunuk dan Rancaekek. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber primer menggunakan metode seperti observasi, survei, dan wawancara. Tanpa perantara, data ini dikumpulkan langsung dari partisipan penelitian. [8].

Populasi penelitian ini yaitu seluruh Karyawan di bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cinunuk dan Rancaekek yang berjumlah 31 orang. Menurut Kurniawan, populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji sebelum diambil kesimpulannya [9].

Sedangkan Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Hal yang utama adalah bahwa pemilihan sampel harus dapat mencerminkan dan mewakili keseluruhan populasi [10]. Sampel Jenuh digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Sampel Jenuh, menurut Sugiyono, Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden, biasanya karena jumlah populasi yang kecil atau terbatas. Teknik ini umum digunakan dalam penelitian terutama ketika populasi berjumlah di bawah 30 hingga 50 orang, sehingga seluruh populasi dapat diteliti secara menyeluruh [11].

Analisis data dan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI Kantor Cabang Bandung Timur

Hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,613 artinya 0,60 kompensasi dinyatakan reliabel hasil termasuk kategori tinggi. Sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,848 artinya 0,80 produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel hasil termasuk kategori tinggi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Analisis Koefisien Determinansi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	0.334	0.311	4.386
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja Karyawan yaitu sebesar 33,4% dan 66,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.243	4.826		5.852	0.000
	Kompensasi	1.281	0.336	0.578	3.811	0.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.881 > 1.70113 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI Kantor Cabang Bandung Timur

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa Berdasarkan *cronbach's alpha* sebesar 0,729 artinya 0,70 kompetensi dinyatakan reliabel hasil termasuk

kategori tinggi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3. Analisis Koefisien Determinansi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	0.764	0.755	2.613
a. Predictors: (Constant), X2				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja Karyawan yaitu sebesar 76,4% dan 23,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.599	4.446		0.810	0.425
	Kompetensi	1.827	0.189	0.874	9.679	0.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9.679 > 1.70113$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur.

**Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur**

Adapun hasil analisis korelasi dan regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883 <sup>a</sup>	0.779	0.763	2.57158	0.779	49.311	2	28	0.000
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi									

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa R sebesar 0,883 artinya terdapat hubungan sangat kuat antara kompensasi dan kompetensi secara simultan

terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur.

**Tabel 6. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.884	4.406		0.655	0.518
Kompensasi	0.326	0.235	0.147	1.390	0.175
Kompetensi	1.660	0.221	0.794	7.508	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,884 + 0,326 X_1 + 1.660 X_2$$

1. a = Nilai Konstanta, artinya apabila semua variabel independent memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependent (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 2,884.
2. Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y, dengan nilai koefisien kompenasi untuk variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,326 artinya setiap kenaikan kompensasi satu satuan produktivitas kerja karyawan maka akan menambah sebesar 0,326 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y, dengan nilai koefisien Kompetensi untuk variabel X<sub>2</sub> sebesar 1,660 artinya setiap kenaikan Kompetensi satu satuan Produktivitas Kerja Karyawan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	0.779	0.763	2.57158

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang ditunjukkan sebesar 0,779 atau 77,9%. Artinya terdapat pengaruh dari variabel independent yaitu Kompensasi dan Kompetensi terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 77,9% pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung Timur dan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Sum of Model	Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	652.190	2	326.095	49.311	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.165	28	6.613		
	Total	837.355	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $49.311 > 3,37$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bandung.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Timur. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 33,4%, kompetensi memberikan pengaruh lebih besar yaitu 76,4%, sedangkan secara simultan keduanya menyumbang 77,9% terhadap peningkatan produktivitas kerja, dengan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kinerja dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong produktivitas. Untuk prospek pengembangan, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Selain itu, penerapan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja, sehingga produktivitas karyawan semakin optimal dan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Muharram, F. Stibanks, and A. Ma, "Pengaruh Religius dan Profit Margin Terhadap Tingkat Perkembangan Jumlah Nasabag di Bank Syariah Mandiri Garut," 2018.
- [2] Jalaluddin, "Perbandingan Fikih tentang Gharar : Analisis Praktik Gharar dalam Transaksi Ekonomi Islam," *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, vol. 8, no. 1, pp. 50–62, 2024, doi: 10.32627.

- 
- [3] H. Pirous, M. Ryzki Wiryawan, and M. D. Anggraeni, "Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya," *Jurnal Dimamu*, vol. 1, no. 1, pp. 110-119, 2021, doi: 10.32627.
- [4] J. Hartutik, R. M. Maesarach, and R. Putri Elburnah, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cetakan Pertama. Banyumas: Amerta Media, 2023.
- [5] T. Heryanto and E. F. Puteri, "Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode 360 Degree Feedback," *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, vol. 6, no. 2, pp. 140-152, 2023, doi: 10.32627.
- [6] J. L. Keuangan *et al.*, "Asy-Syarikah Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," vol. 3, no. 2, p. 2021, [Online]. Available: <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [8] S. Ulber, *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- [9] Sudaryono, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, Cetakan ke-4. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- [10] Kasmir, *Pengantar Metodologi Penelitian: Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, Edisi Pertama. Depok: Rajawali Pers, 2022.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.