

SURAT TUGAS
0005/B.01/LPPM-UBSI/I/2026

Tentang

**Pelindungan Ciptaan di Bidang Ilmu Pengetahuan, Seni dan Sastra Berdasarkan Undang-Undang
Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta**
Nomor dan Tanggal Permohonan : EC002026006105, 11 Januari 2026
Nomor Pencatatan : 001077064

**PADA SURAT PENCATATAN CIPTAAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

,Program Komputer

Judul Ciptaan :

**Implementasi Sistem Informasi SDM di perbankan syariah dengan menggabungkan kompensasi
finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk menilai serta meningkatkan kinerja
karyawan.**

MEMUTUSKAN

Pertama : Menugaskan kepada saudara

1. 200904432 Melyani
2. 202109221 Didin Solehudin
3. 202209081 Leny Hikmah Rentiana
4. 201809210 Hendra Lesmana
5. 201108553 Desy Tri Anggarini

Sebagai Pencipta yang mempublikasikan karyanya.

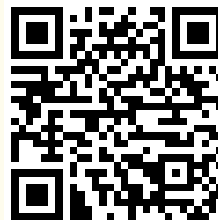
Kedua : Mempunyai tugas sbb:
Melaksanakan Tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila
dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana
mestinya.

Jakarta, 5 Januari 2026

LPPM Universitas Bina Sarana Informatika

Ketua



Agus Junaidi, M. Kom

Tembusan

- Ka. LPPM Universitas Bina Sarana Informatika
- Arsip
- Ybs

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002026006105, 11 Januari 2026

Pencipta

Nama : **Didin Solehudin, Melyani dkk**
Alamat : Graha Selaras Blok D7/1, Jl. M Sanun. Harapan Jaya, Cibinong, Bogor, Jawa Barat Kode pos : 16911, Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat, 16911
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Didin Solehudin, Melyani dkk**
Alamat : Graha Selaras Blok D7/1, Jl. M Sanun. Harapan Jaya, Cibinong, Bogor, Jawa Barat Kode pos : 16911, Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat, 16911
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Program Komputer**
Judul Ciptaan : **Implementasi Sistem Informasi SDM di perbankan syariah dengan menggabungkan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk menilai serta meningkatkan kinerja karyawan.**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 11 Januari 2026, di Kota Adm. Jakarta Timur

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak Ciptaan tersebut pertama kali dilakukan Pengumuman.

Nomor Pencatatan : 001077064

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Agung Damarsasongko,SH.,MH.
NIP. 196912261994031001

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Didin Solehudin	Graha Selaras Blok D7/1, Jl. M Sanun. Harapan Jaya, Cibinong, Bogor, Jawa Barat Kode pos : 16911 Cibinong, Kab. Bogor
2	Melyani	Jl. Bunga Rampai VII gg.7 RT.010/Rw.006 No. 20 - Perumnas Klender, Jakarta Timur 13480 Duren Sawit, Kota Adm. Jakarta Timur
3	Leny Hikmah Rentiana	Kp. Pulo Rt 04 Rw 08 nomer 70, Semanan, Kalideres, Jakarta Barat Kode pos : 11850 Kalideres, Kota Adm. Jakarta Barat
4	Hendra Lesmana	Jl. Dewi Sartika No 57 RT/RW 02/01 Kel. Kedunguter Kec/Kab Brebes Jawa Tengah 52219 Brebes, Kab. Brebes
5	Desy Tri Anggarini	Cendana residence Blok E7 Tangerang selatan kode pos : 15414 Ciputat, Kota Tangerang Selatan

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Didin Solehudin	Graha Selaras Blok D7/1, Jl. M Sanun. Harapan Jaya, Cibinong, Bogor, Jawa Barat Kode pos : 16911 Cibinong, Kab. Bogor
2	Melyani	Jl. Bunga Rampai VII gg.7 RT.010/Rw.006 No. 20 - Perumnas Klender, Jakarta Timur 13480 Duren Sawit, Kota Adm. Jakarta Timur
3	Leny Hikmah Rentiana	Kp. Pulo Rt 04 Rw 08 nomer 70, Semanan, Kalideres, Jakarta Barat Kode pos : 11850 Kalideres, Kota Adm. Jakarta Barat
4	Hendra Lesmana	Jl. Dewi Sartika No 57 RT/RW 02/01 Kel. Kedunguter Kec/Kab Brebes Jawa Tengah 52219 Brebes, Kab. Brebes
5	Desy Tri Anggarini	Cendana residence Blok E7 Tangerang selatan kode pos : 15414 Ciputat, Kota Tangerang Selatan



Menu dan Paduan Penggunaan Implementasi Sistem Informasi SDM di perbankan syariah dengan menggabungkan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk menilai serta meningkatkan kinerja karyawan.

I. Pendahuluan

Perbankan syariah menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis guna meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi. Praktik Strategic Human Resource Practices (SHRP) menjadi pendekatan penting dalam menyelaraskan kebijakan dan praktik SDM dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang diyakini berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, pengelolaan faktor-faktor tersebut sering kali belum dilakukan secara terintegrasi dan berbasis sistem. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang mampu mengintegrasikan variabel-variabel SDM strategis secara terstruktur untuk mendukung proses evaluasi dan pengambilan keputusan manajemen. Sistem ini dirancang untuk mengimplementasikan kerangka Strategic Human Resource Practices dalam perbankan syariah dengan pendekatan analitis guna mengevaluasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perbankan syariah. Mengkaji peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Merancang dan mendeskripsikan sistem Strategic Human Resource Practices yang mengintegrasikan kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Menyediakan model sistem berbasis data yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi dan pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan SDM perbankan syariah.

3. Analisis Sistem

3.1 Analisis Kebutuhan Sistem

Sistem yang dikembangkan harus mampu :

- a. Mengelola data karyawan secara terstruktur
- b. Mengintegrasikan variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan
- c. Melakukan evaluasi hubungan antarvariabel
- d. Menghasilkan informasi pendukung keputusan manajemen SDM

3.2 Variabel Sistem

A. Input

- i) Data kompensasi finansial
- ii) Data motivasi kerja
- iii) Data kepuasan kerja

B. Proses

- i) Integrasi data SDM
- ii) Analisis hubungan antarvariabel
- iii) Evaluasi kinerja karyawan

C. Output

- i) Nilai kinerja karyawan

ii) Rekomendasi pengelolaan SDM

iii) Informasi evaluasi SHRP

3.3 Analisis Fungsional

Sistem berfungsi sebagai alat analitik yang menghubungkan praktik SDM strategis dengan hasil kinerja karyawan secara terukur dan sistematis.

4. Deskripsi Sistem

Sistem Strategic Human Resource Practices dirancang sebagai sistem pendukung keputusan yang menerapkan kerangka SDM strategis dalam perbankan syariah. Sistem ini mengintegrasikan data kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif. Melalui proses integrasi dan analisis data, sistem mampu menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang efektif, adil, dan berkelanjutan sesuai prinsip perbankan syariah.

5. METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Pendekatan ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antarvariabel laten secara simultan.

5.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada perbankan syariah. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

5.3 Teknik Pengumpulan Data

data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, yang mencakup

variabel:

- a. Kompensasi Finansial
- b. Motivasi Kerja
- c. Kepuasan Kerja
- d. Kinerja Karyawan

5.4 Definisi Operasional Variabel

- a. Kompensasi Finansial: imbalan finansial yang diterima karyawan
- b. Motivasi Kerja: dorongan internal karyawan dalam bekerja
- c. Kepuasan Kerja: tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya
- d. Kinerja Karyawan: hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas

5.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS, meliputi:

- a) Evaluasi outer model
- b) Evaluasi inner model
- c) Uji efek langsung dan tidak langsung (mediasi)
- d) Perhitungan Variance Accounted For (VAF)

6. HASIL PENELITIAN

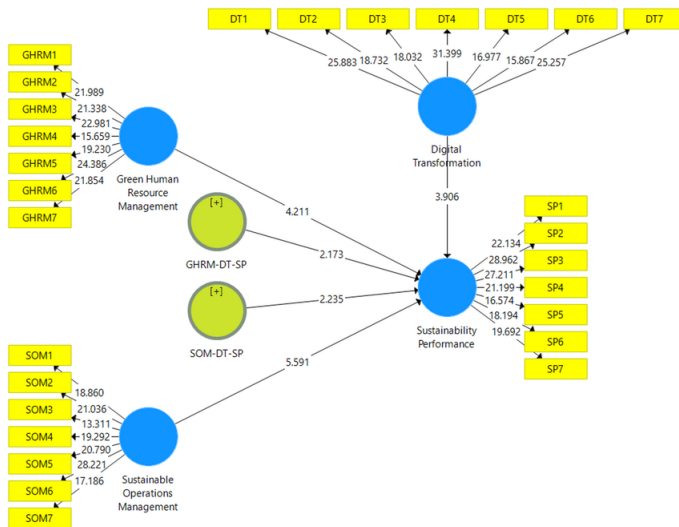
6.1 Evaluasi Outer Model

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai:

- a) Loading factor $> 0,70$
- b) Composite Reliability $> 0,70$
- c) AVE $> 0,50$

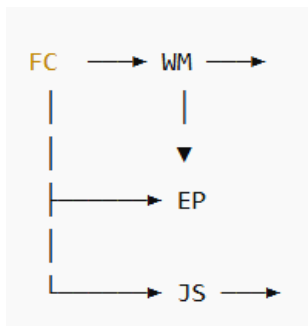
Hal ini menandakan bahwa konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

6.2 Evaluasi Inner Model

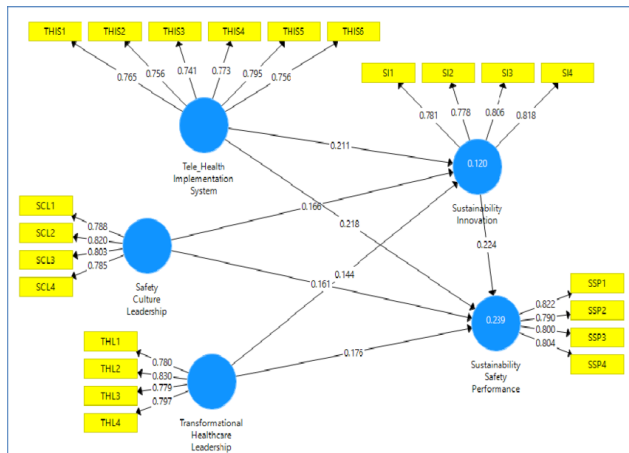


Gambar 1. Model Struktural (Inner Model – Path Diagram)

1. Konstruk laten (lingkaran):
 - a. FC = Financial Compensation
 - b. WM = Work Motivation
 - c. JS = Job Satisfaction
 - d. EP = Employee Performance
2. Arah panah (sesuai inner_model.relationships):
 - a. FC → WM (H1)
 - b. FC → JS (H2)
 - c. FC → EP (H3)
 - d. WM → EP (H4)
 - e. JS → EP (H5)
3. Posisi visual yang disarankan (SmartPLS):



Gambar 2. Posisi Smart PLS



Gambar 3. Model Pengukuran (Outer Model – Reflective)

4. Transformasi Outer Model dari JSON

A. Financial Compensation (FC)

- FC → FC1 (Salary fairness)
- FC → FC2 (Bonus and incentives)
- FC → FC3 (Financial benefits adequacy)

B. Work Motivation (WM)

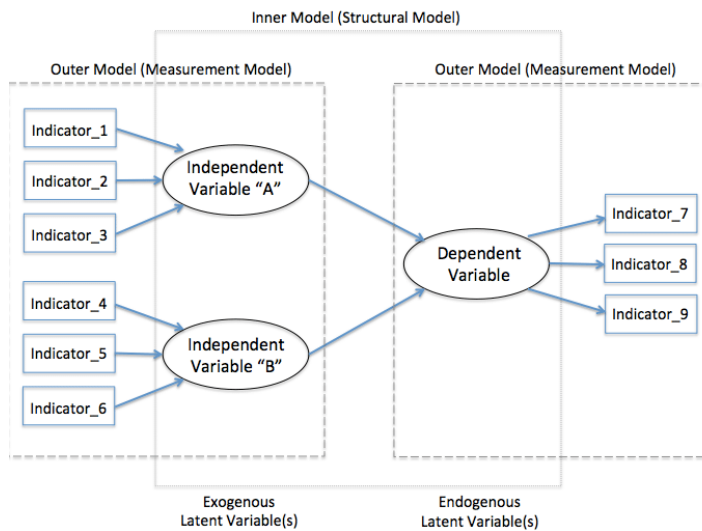
- WM → WM1 (Desire to achieve work targets)
- WM → WM2 (Enthusiasm at work)
- WM → WM3 (Persistence in completing tasks)

C. Job Satisfaction (JS)

- a. JS → JS1 (Job responsibilities)
- b. JS → JS2 (Work environment)
- c. JS → JS3 (Management support)

D. Employee Performance (EP)

- a. EP → EP1 (Quality of output)
- b. EP → EP2 (Work efficiency)
- c. EP → EP3 (Performance targets)



Gambar 4. Model Penelitian (Outer + Inner)

Semua panah keluar dari konstruk ke indikator → reflective model (Mode A)

Nilai R^2 menunjukkan bahwa:

Motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara substansial.

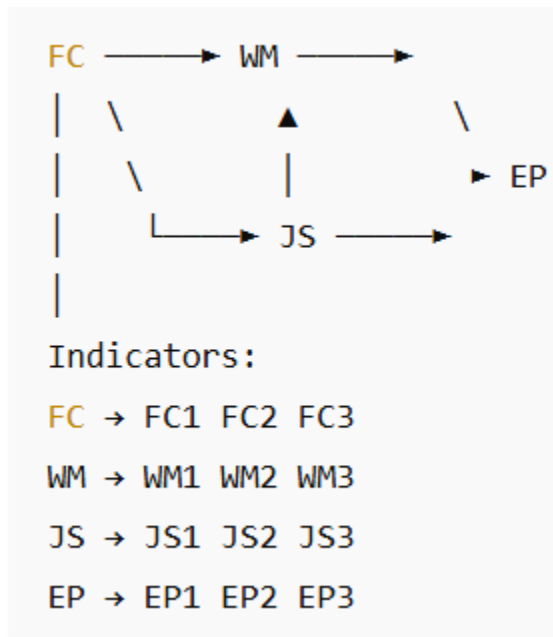
Seluruh hubungan struktural memiliki nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

6.3 Pengujian Mediasi (Indirect Effect)

Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa:

- a) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

- b) Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan.
- c) Nilai VAF berada pada rentang 20–80%, sehingga mediasi yang terjadi bersifat parsial.



Gambar 5. Model PLS-SEM Praktik Sumber Daya Manusia Strategis dalam Perbankan Syariah

Gambar ini menyajikan model struktural dan model pengukuran yang menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Gambar 5 menampilkan model Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis praktik sumber daya manusia strategis pada perbankan syariah. Model ini terdiri atas dua komponen utama, yaitu model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model), yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten serta validitas dan reliabilitas indikator pengukurnya. Model struktural menggambarkan hubungan kausal antara kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam model ini, kompensasi finansial diposisikan sebagai variabel eksogen yang secara langsung memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan

sebagai variabel endogen sekaligus variabel mediasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Hubungan ini mencerminkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi finansial, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk laten diukur menggunakan indikator reflektif. Konstruk kompensasi finansial diukur melalui indikator keadilan gaji, bonus dan insentif, serta kecukupan manfaat finansial. Motivasi kerja diukur melalui keinginan mencapai target kerja, antusiasme dalam bekerja, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, serta dukungan manajemen. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas hasil kerja, efisiensi kerja, dan pencapaian target kinerja.

Secara keseluruhan, model PLS-SEM pada Gambar 5 memberikan kerangka analitis yang komprehensif untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. Model ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian serta evaluasi efektivitas praktik sumber daya manusia strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syariah.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

- a. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- b. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Kompensasi finansial berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
- d. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam

hubungan tersebut.

7.2 Saran

- a. Manajemen perbankan syariah disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.
- b. Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi dan kepuasan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Villamor, I., & Ramani, R. S. (2020). MTurk research: Review and recommendations. *Journal of Management*, 47(4), 823–837.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Source Code

```
{  
  
  "model_type": "PLS-SEM",  
  
  "software": "SmartPLS",  
  
  "research_domain": "Islamic Banking",  
  
  "constructs": {  
  
    "FC": {  
  
      "name": "Financial Compensation",  
  
      "model_type": "reflective",  
  
      "outer_model": {  
  
        "indicators": [  
  
          {  
  
            "code": "FC1",  
  
            "description": "Salary fairness",  
  
            "scale": "Likert 1-5"  
  
          },  
  
          {  
  
            "code": "FC2",  
  
            "description": "Bonus and incentives",  
  
            "scale": "Likert 1-5"  
  
          },  
  
          {  
  
            "code": "FC3",
```

```
    "description": "Financial benefits adequacy",
    "scale": "Likert 1-5"
  }
]
}
},
"WM": {
  "name": "Work Motivation",
  "model_type": "reflective",
  "outer_model": {
    "indicators": [
      {
        "code": "WM1",
        "description": "Desire to achieve work targets",
        "scale": "Likert 1-5"
      },
      {
        "code": "WM2",
        "description": "Enthusiasm at work",
        "scale": "Likert 1-5"
      },
      {
        "code": "WM3",
```

```
    "description": "Persistence in completing tasks",
    "scale": "Likert 1-5"
  }
]
}
},
"JS": {
  "name": "Job Satisfaction",
  "model_type": "reflective",
  "outer_model": {
    "indicators": [
      {
        "code": "JS1",
        "description": "Satisfaction with job responsibilities",
        "scale": "Likert 1-5"
      },
      {
        "code": "JS2",
        "description": "Satisfaction with work environment",
        "scale": "Likert 1-5"
      },
      {
        "code": "JS3",
```

```

        "description": "Satisfaction with management support",
        "scale": "Likert 1-5"
    }
]
}
},
"EP": {
    "name": "Employee Performance",
    "model_type": "reflective",
    "outer_model": {
        "indicators": [
            {
                "code": "EP1",
                "description": "Quality of work output",
                "scale": "Likert 1-5"
            },
            {
                "code": "EP2",
                "description": "Work efficiency",
                "scale": "Likert 1-5"
            },
            {
                "code": "EP3",

```

"description": "Achievement of performance targets",

"scale": "Likert 1-5"

}

]

}

}

},

"inner_model": {

"relationships": [

{

"from": "FC",

"to": "WM",

"hypothesis": "H1"

},

{

"from": "FC",

"to": "JS",

"hypothesis": "H2"

},

{

"from": "FC",

"to": "EP",

"hypothesis": "H3"

```
    },  
    {  
      "from": "WM",  
      "to": "EP",  
      "hypothesis": "H4"  
    },  
    {  
      "from": "JS",  
      "to": "EP",  
      "hypothesis": "H5"  
    }  
  ]  
},  
"analysis_settings": {  
  "algorithm": "PLS Algorithm",  
  "bootstrapping": {  
    "subsamples": 5000,  
    "confidence_level": "95%"  
  },  
  "evaluation_criteria": {  
    "outer_model": [  
      "Loading Factor > 0.70",  
      "Composite Reliability > 0.70",
```

"Average Variance Extracted (AVE) > 0.50",

"Discriminant Validity (HTMT < 0.90)"

],

"inner_model": [

"Path Coefficient",

"t-statistic",

"p-value",

"R-square",

"Effect Size (f-square)",

"Predictive Relevance (Q-square)"

]

}

}

}

{

"model_type": "PLS-SEM",

"software": "SmartPLS",

"research_domain": "Islamic Banking",

"constructs": {

"FC": {

"name": "Financial Compensation",

"model_type": "reflective",

"indicators": ["FC1", "FC2", "FC3"]

},

"WM": {

"name": "Work Motivation",

"model_type": "reflective",

"indicators": ["WM1", "WM2", "WM3"]

},

"JS": {

"name": "Job Satisfaction",

"model_type": "reflective",

"indicators": ["JS1", "JS2", "JS3"]

},

"EP": {

"name": "Employee Performance",

"model_type": "reflective",

"indicators": ["EP1", "EP2", "EP3"]

}

},

"inner_model": {

"direct_effects": [

{"from": "FC", "to": "WM", "hypothesis": "H1"},

{"from": "FC", "to": "JS", "hypothesis": "H2"},

{"from": "FC", "to": "EP", "hypothesis": "H3"},

{"from": "WM", "to": "EP", "hypothesis": "H4"},


```

    {"from": "JS", "to": "EP", "hypothesis": "H5"}
  ],
  "indirect_effects": [
    {
      "path": "FC -> WM -> EP",
      "mediator": "WM",
      "hypothesis": "H6"
    },
    {
      "path": "FC -> JS -> EP",
      "mediator": "JS",
      "hypothesis": "H7"
    }
  ]
},
{
  "mediation_analysis": {
    "method": "Bootstrapping",
    "vaf_formula": "Indirect Effect / Total Effect",
    "mediation_type": {
      "partial": " $20\% \leq VAF \leq 80\%$ ",
      "full": " $VAF > 80\%$ "
    }
  }
}

```