

Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan *Structural Equation Modelling*

Epha Diana Supandi^{a,*}, Siti Mutmainatus S^b

^{a,b} Prodi Matematika, FSAINTEK, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

* Alamat Surel: epha.supandi@uin-suka.ac.id

Abstrak

Salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah menerapkan remunerasi. Remunerasi bertujuan memberikan rangsangan (motivasi) kepada pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Model yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling (SEM)*. SEM adalah teknik analisis multivariat yang merupakan gabungan analisis regresi, analisis jalur, analisis faktor dan model struktural. Pada penelitian ini model SEM menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Kelebihan SEM – PLS adalah tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta dapat digunakan pada sampel yang berukuran kecil. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten yaitu variabel kinerja pegawai, motivasi kerja serta variabel remunerasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja serta variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci:

Structural Equation Modelling, Partial Least Square, Remunerasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

© 2020 Dipublikasikan oleh Jurusan Matematika, Universitas Negeri Semarang

1. Pendahuluan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) terbaik di Indonesia. Sekarang ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang mempersiapkan menuju *World Class University (WCU)*. Salah satu cara untuk mewujudkan pencapaian UIN Sunan Kalijaga sebagai *World Class University* adalah memperbaiki sumber daya manusia. Pembinaan tersebut dilakukan untuk mewujudkan kemampuan berkompetisi di era globalisasi.

Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting karena pengelolaan SDM yang optimal akan menghasilkan SDM yang dapat diandalkan, profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk mencapai visi dan misi perguruan tinggi.

Dalam manajemen SDM, motivasi kerja mempunyai peranan yang penting karena dapat meningkatkan semangat bekerja secara optimal. Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah pemberian imbalan jasa uang berupa besaran kompensasi yang diterima.

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya yang telah diberikan kepada organisasi (Sopiah, 2008). Kebijakan remunerasi bertujuan memberikan rangsangan kepada pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja serta memberikan kepuasan bekerja pegawai. Beberapa penelitian mengenai remunerasi diantaranya Suryani (2016) dan Senjani (2017).

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah mendapatkan persetujuan untuk menerapkan sistem remunerasi dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Keuangan No 1178 tahun 2015. Implementasi remunerasi di

To cite this article:

Supandi, E.D. & S, S.M. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga dengan SEM. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika 3*, 84-94

UIN Sunan Kalijaga sudah dimulai per tanggal 1 Januari 2016. Selama implementasinya ditemukan beberapa kendala diantaranya belum adanya sistem pelaporan dan penilaian kinerja berbasis aplikasi elektronik secara online. Pelaporan dan penilaian kinerja masih dilaksanakan secara manual sehingga masih dapat dimungkinkan terjadi manipulasi yang berdampak pada pemberian remunerasi secara tidak adil.

Implementasi remunerasi di perguruan tinggi masih dianggap belum adil karena desain sistem penilaian masih berbasis formalitas dan belum mencerminkan kinerja. Sebagian besar perguruan tinggi masih mengandalkan pangkat, golongan dan masa kerja sehingga tidak ada perbedaan signifikan imbal jasa yang diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik dengan yang biasa – biasa saja.

Oleh karena itu, perlu suatu kajian mengenai efektifitas sistem remunerasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap kinerja pegawai. Sistem remunerasi berbasis kinerja harus diberikan bukan hanya sebagai kebijakan baru tetapi juga dianggap sebagai suatu motivasi yang ditujukan bagi pegawai dengan harapan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar terhindar dari kondisi ketidakadilan.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menganalisis suatu hubungan sebab akibat adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM merupakan teknik analisis multivariat yang merupakan gabungan analisis regresi, analisis jalur, analisis faktor dan model struktural (Sarjono & Julianita, 2015). Kelebihan SEM dibandingkan dengan analisis data yang lain adalah dapat digunakan untuk mengetahui indikator pembentuk suatu variabel, menguji validitas dan reliabilitas suatu instrumen, mengkonfirmasi ketepatan model dan menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka pada penelitian ini mengambil judul: Analisis pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan menggunakan *Structural Equation Modelling*.

2. Metode

2.1. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai (dosen dan tendik) di UIN Sunan Kalijaga. Berdasarkan laporan tahunan Rektor tahun 2017 jumlah dosen UIN Sunan Kalijaga sebanyak 571 dan tenaga kependidikan sebanyak 428 sehingga total populasi sebesar 999 orang.

Kuesioner mengenai pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai UIN Sunan Kalijaga dibagikan secara *online* dan *offline* (tatap muka) yang dilakukan pada bulan Agustus 2019. Hasil pengumpulan data diperoleh responden sebanyak 172 orang.

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pengukuran yang dilakukan pada kuesioner ini menggunakan skala Likert yaitu 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Cukup Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju. Selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan SmartPLS 3.0 dengan menggunakan algoritma *Partial Least Square* (PLS) dan metode bootstrapping.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel laten endogen yaitu Kinerja Pegawai, satu variabel laten eksogen yaitu Remunerasi serta satu variabel perantara yaitu Motivasi Kerja yang berperan sebagai variabel endogen pada variabel Remunerasi dan berperan sebagai variabel eksogen pada Kinerja Pegawai.

Variabel Remunerasi terdiri dari 10 indikator yaitu B.1.1 – B.1.10, variabel Motivasi Kerja terdiri dari 13 indikator yaitu B.2.1 – B. 2.13 serta variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 12 indikator yaitu B.3.1. – B.3.12. Indikator – indikator pembentuk pada masing – masing berdasarkan buku yang ditulis oleh Mangkunegara (2005).

Operasional masing – masing variabel dijelaskan pada Tabel 1, 2 dan 3.

Tabel 1. Variabel remunerasi dan indikatornya

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator (Kode)
Remunerasi (Variabel eksogen)	Sistem Merit	Sesuai dengan beban kerja (B.1.1)
		Sesuai dengan kinerja (B.1.2)

Adil	Beban kerja dengan tunjangan kerja sesuai (B.1.3) Keterampilan dengan tunjangan kerja telah sesuai (B.1.4)
Layak	Memenuhi kebutuhan hidup (B.1.5) Meningkatkan kesejahteraan hidup (B.1.6)
Kompetitif	Setara dengan pegawai swasta (B.1.7) Loyal pada perusahaan (B.1.8)
Transparan	Tidak mendapatkan tunjangan lain (B.1.9) Mengetahui proses tunjangan kinerja (B.1.10)

Tabel 2. Variabel motivasi kerja dan indikatornya

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator	
Motivasi Kerja (Variabel Eksogen)	Tanggung Jawab	Tanggung jawab pekerjaan (B.2.1)	
		Tanggung jawab pribadi (B.2.2)	
	Mempertimbangkan Risiko	Risiko tugas (B.2.3)	
		Mengatasi Kendala (B.2.4)	
		Menerima saran dari orang lain (B.2.7)	
		Instropeksi diri (B.2.8)	
	Umpan Balik Kreatif Inovatif	Rutinitas pekerjaan (B.2.6)	
		Efektifitas pekerjaan (B.2.5)	
	Waktu Tugas	Penyelesaian	Tidak menunda pekerjaan (B.2.9)
			Lebih cepat (B.2.10)
Berprestasi (B.2.11)			
Bekerja keras (B.2.12)			
Kinerja (B.2.13)			
Keinginan menjadi Lebih baik			

Tabel 3. Variabel kinerja pegawai dan indikatornya

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Variabel Endogen)	Kualitas Kerja	Ketepatan (B.3.1)
		Ketelitian (B.3.2)
		Keterampilan (B.3.3)
	Kuantitas Kerja	Lebih banyak (B.3.4)
		Lebih cepat (B.3.5)
		Lebih rajin (B.3.6)
		Kerajinan (B.3.7)
	Keandalan	Inisiatif (B.3.8)
		Instrusif (B.3.9)
		Sikap terhadap sesama karyawan (B.3.10)
	Sikap	Sikap terhadap perusahaan (B.3.11)
		Sikap terhadap pekerjaan (B.3.12)

2.3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian, analisis data menggunakan model *Structural Equation Modelling* dengan metode *Partial Least Square* (SEM – PLS). SEM atau model persamaan struktural adalah teknik hibrida yang meliputi aspek penegasan (*confirmatory*) dari analisis faktor, analisis jalur dan analisis regresi.

Model SEM pertama kali ditemukan oleh Joreskog pada tahun 1978, kemudian SEM dengan menggunakan PLS dikembangkan oleh Wold (1985) dan Lomoller (1989). Tujuan utama dari SEM – PLS adalah memaksimalkan varian dari variabel laten endogenus yang dijelaskan. Berbeda dengan SEM yang berbasis kovarian yang bertujuan untuk memreproduksi matriks kovarian yang didasarkan teori tanpa berfokus kepada varian yang dijelaskan. (Sarwono & Narimawati, 2015)

Menurut Moneche & Lewis (2012), ciri khusus dalam SEM – PLS adalah model hubungan antara variabel harus searah (rekursif) berbeda dengan dengan SEM yang berbasis kovarian yang mengizinkan terjadinya hubungan non-rekursif (timbang – balik). Kelebihan lain dari model SEM – PLS adalah tidak ada keharusan data berdistribusi normal serta dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil.

Menurut Ghozali & Latan (2015), metode pendugaan parameter (estimasi) dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil. Langkah – langkah SEM – PLS sebagai berikut:

1. Konseptualisasi data yaitu merancang *outer* model atau model pengukuran (hubungan antara variabel laten dengan variable indikator) dan *inner* model atau model struktural (hubungan antara variabel laten)
2. Konstruksi diagram jalur
3. Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan simultan. Misalkan terdapat vector acak untuk variabel laten endogen yaitu $\boldsymbol{\eta}' = (\eta_1, \eta_2, \dots, \eta_M)$ dan variabel eksogen adalah $\boldsymbol{\xi}' = (\xi_1, \xi_2, \dots, \xi_N)$.

a. Model Struktural

$$\boldsymbol{\eta} = \mathbf{B}\boldsymbol{\eta} + \mathbf{\Gamma}\boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\zeta} \quad (1)$$

Dimana \mathbf{B} adalah matriks koefisien untuk hubungan antara variable endogen. $\mathbf{\Gamma}$ adalah matriks koefisien hubungan antara variable endogen dan eksogen. $\boldsymbol{\zeta}$ adalah vektor error.

b. Model Pengukuran

Pada persamaan (1), variable endogen $\boldsymbol{\eta}$ dan variable eksogen $\boldsymbol{\xi}$ tidak dapat diukur secara langsung, kedua vector tersebut dapat diukur melalui indikatornya (variable obeservasi) yaitu: $\mathbf{y}' = (y_1, y_2, \dots, y_p)$ dan $\mathbf{x}' = (x_1, x_2, \dots, x_q)$. Sehingga model pengukuran untuk variabel \mathbf{y} dan \mathbf{x} adalah:

$$\mathbf{y} = \mathbf{\Lambda}_y\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon} \quad (2)$$

$$\mathbf{x} = \mathbf{\Lambda}_x\boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\delta} \quad (3)$$

Dimana $\mathbf{\Lambda}_y$ adalah matriks *loading factor* untuk \mathbf{y} dan $\mathbf{\Lambda}_x$ adalah matriks *loading factor* untuk variabel \mathbf{x} . Sedangkan $\boldsymbol{\varepsilon}$ adalah vektor *error* pada variable \mathbf{y} dan $\boldsymbol{\delta}$ adalah vektor *error* pada variabel \mathbf{x} .

4. Estimasi parameter

Estimasi parameter model SEM – PLS dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a. Estimasi bobot (*weight estimate*), digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*path estimate*), digunakan untuk mengestimasi koefisien jalur dan *loading factor*.
- c. Estimasi rata-rata (mean) dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten

5. Evaluasi model

Menurut Ghozali & Latan, (2015) evaluasi model SEM – PLS dilakukan dengan menilai *outer* model (model pengukuran) dan *inner* model (model struktural).

a. Evaluasi *outer* model (model pengukuran)

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas, diantaranya adalah *Convergent Validity* (CV) dan *Composite Reliability* (CR). Menurut Hair *et al.*, (1998), suatu variabel dikatakan valid apabila *Convergent Validity* (CV) tinggi yaitu apabila nilai *loading factor* ($\lambda \geq 0,40$). Sedangkan suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Composite Reliability* (CR) tinggi yaitu jika nilai $CR \geq 0,70$.

b. Evaluasi *inner* model (model struktural)

Analisis *inner* model bertujuan untuk mengetahui keakuratan model struktural yang dibangun. Beberapa indikator yang dapat digunakan adalah Koefisien determinasi (R^2) dan *Predictive Relevance* (Q^2). Apabila nilai Q^2 dan R^2 mendekati 1 maka model memiliki *predictive relevance* (model sudah baik).

6. Modifikasi model

Pada tahap ini, modifikasi model dilakukan apabila pada evaluasi model tidak memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Maka proses SEM – PLS dilakukan kembali dengan melakukan langkah 1 – 5 sampai model sudah cocok (fit).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil survey, jumlah responden penelitian ini sebanyak 172 orang. Responden yang terkumpul terdiri dari dosen sebesar 55% dan tenaga kependidikan (tendik) sebanyak 45%, berdasarkan jenis kelamin ada 47,5% laki – laki dan 52,8% perempuan. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Selang	Persentase
0 - 5 tahun	30,46
6 - 10 tahun	25,10
10 - 15 tahun	19,44
16 - 20 tahun	5,56
21 - 25 tahun	6,94
25 – 30 tahun	9,72
> 30 tahun	2,78

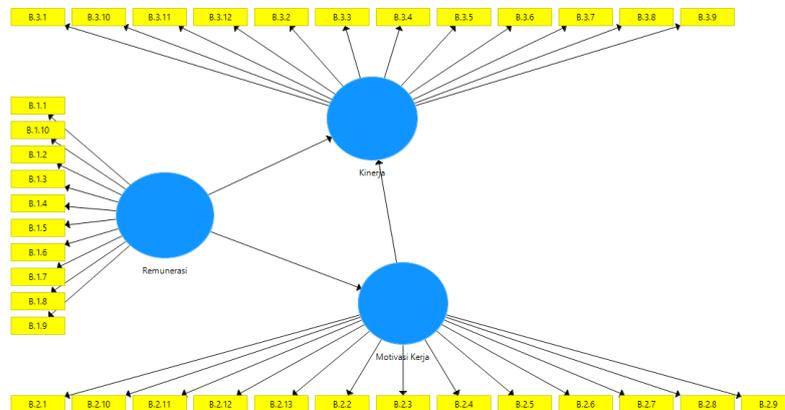
Responden penelitian ini sebagian besar sudah bekerja di UIN Sunan Kalijaga diantara 0 – 10 tahun (55,56%). Selanjutnya berdasarkan jenjang pendidikan, responden yang memiliki pendidikan S3 sebanyak 18.1%, S2 sebanyak 62,5%, S1 sebanyak 16.7% dan SMA/ sederajat sebanyak 7,4%.

3.2. Analisis Model SEM – PLS

Pada penelitian ini, hubungan antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimodelkan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Model SEM diselesaikan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Kelebihan menggunakan SEM-PLS adalah pertama karena tidak memerlukan asumsi data berdistribusi normal dan kedua dapat digunakan meskipun ukuran sampelnya sedikit (Henseler *et al*, 2009)

3.2.1. Konseptualisasi Data dan Diagram Jalur

Pada tahap awal analisis data dengan menggunakan SEM – PLS adalah membuat konseptualisasi data dan membuat diagram jalur. Dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 diperoleh gambar di bawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Gambar 1. memvisualisasikan model SEM ke dalam bentuk diagram jalur sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang menyeluruh mengenai struktur model yang dibangun. Variabel B.1, B.2 dan B.3 adalah indikator pada variabel laten Remunerasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai secara berturut – turut. (lihat Tabel 1, 2 dan 3)

3.2.2. Membangun persamaan simultan

Berdasarkan Gambar 1, persamaan simultan untuk penelitian ini adalah:

a. Model Struktural

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \beta\eta_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{12}\xi_1 + \zeta_2$$

Keterangan :

η_1 = variabel Kinerja Pegawai

ξ_1 = variabel Remunerasi

η_2 = variabel Motivasi Kerja

$\gamma_{12}, \gamma_{21}, \beta$ = koefisien jalur

ζ_1, ζ_2 = *error* atau kesalahan

b. Model Pengukuran

Indikator pada Variabel Remunerasi

$$B.1.1 = \lambda_{B1.1}\xi_1 + \delta_1$$

$$B.1.2 = \lambda_{B1.2}\xi_1 + \delta_2$$

$$B.1.3 = \lambda_{B1.3}\xi_1 + \delta_3$$

$$B.1.4 = \lambda_{B1.4}\xi_1 + \delta_4$$

$$B.1.5 = \lambda_{B1.5}\xi_1 + \delta_5$$

$$B.1.6 = \lambda_{B1.6}\xi_1 + \delta_6$$

$$B.1.7 = \lambda_{B1.7}\xi_1 + \delta_7$$

$$B.1.8 = \lambda_{B1.8}\xi_1 + \delta_8$$

$$B.1.9 = \lambda_{B1.9}\xi_1 + \delta_9$$

$$B.1.10 = \lambda_{B1.10}\xi_1 + \delta_{10}$$

Indikator pada Variabel Motivasi Kerja

$$B.2.1 = \lambda_{B2.1}\eta_2 + \varepsilon_1$$

$$B.2.2 = \lambda_{B2.2}\eta_2 + \varepsilon_2$$

$$B.2.3 = \lambda_{B2.3}\eta_2 + \varepsilon_3$$

$$B.2.4 = \lambda_{B2.4}\eta_2 + \varepsilon_4$$

$$B.2.5 = \lambda_{B2.5}\eta_2 + \varepsilon_5$$

$$B.2.6 = \lambda_{B2.6}\eta_2 + \varepsilon_6$$

$$B.2.7 = \lambda_{B2.7}\eta_2 + \varepsilon_7$$

$$B.2.8 = \lambda_{B2.8}\eta_2 + \varepsilon_8$$

$$B.2.9 = \lambda_{B2.9}\eta_2 + \varepsilon_9$$

$$B.2.10 = \lambda_{B2.10}\eta_2 + \varepsilon_{10}$$

$$B.2.11 = \lambda_{B2.11}\eta_2 + \varepsilon_{11}$$

$$B.2.12 = \lambda_{B2.12}\eta_2 + \varepsilon_{12}$$

$$B.2.13 = \lambda_{B2.13}\eta_2 + \varepsilon_{13}$$

Indikator pada Variabel Kinerja Pegawai

$$B.3.1 = \lambda_{B3.1}\eta + \varepsilon_{14}$$

$$B.3.2 = \lambda_{B3.2}\eta + \varepsilon_{15}$$

$$B.3.3 = \lambda_{B3.3}\eta + \varepsilon_{16}$$

$$B.3.4 = \lambda_{B3.4}\eta + \varepsilon_{17}$$

$$B.3.5 = \lambda_{B3.5}\eta + \varepsilon_{18}$$

$$B.3.6 = \lambda_{B3.6}\eta + \varepsilon_{19}$$

$$B.3.7 = \lambda_{B3.7}\eta + \varepsilon_{20}$$

$$B.3.8 = \lambda_{B3.8}\eta + \varepsilon_{21}$$

$$B.3.9 = \lambda_{B3.9}\eta + \varepsilon_{22}$$

$$B.3.10 = \lambda_{B3.10}\eta + \varepsilon_{23}$$

$$B. 3.11 = \lambda_{B3.11}\eta + \varepsilon_{24}$$

$$B. 3.12 = \lambda_{B3.12}\eta + \varepsilon_{25}$$

Keterangan:

$B. 1.j$ = indikator ke j pada variabel Remunerasi; $j = 1,2, \dots, 10$

$B. 2.j$ = indikator ke j pada variabel Motivasi Kerja; $j = 1,2, \dots, 13$

$B. 3.j$ = indikator ke j pada variabel Kinerja; $j = 1,2, \dots, 12$

λ_B = koefisien jalur

3.2.3. Estimasi Model

Berdasarkan pengolahan data dengan software SmartPLS 3.0, diperoleh estimasi bobot untuk variabel laten Kinerja sebesar 0.836 dan variabel late Motivasi Kerja sebesar 0,469. Estimasi bobot merupakan nilai bobot yang akan digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.

Estimasi koefisien jalur pada masing – masing variabel laten ditabulasikan pada tabel berikut ini

Tabel 5. Estimasi koefisien jalur

Model	Koefisien Jalur	Nilai t-statistic	p-value
Remunerasi → Kinerja Pegawai	-0,035	0,630	0,529
Remunerasi → Motivasi Kerja	0,685	5,582	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,938	16,915	0,000

Pada Tabel 5, koefisien jalur dari variabel Remunerasi ke Kinerja Pegawai sebesar -0,035. Nilai ini mempunyai makna besarnya pengaruh variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,035. Berdasarkan uji - t , pengaruh variabel Remunerasi terhadap variabel Kinerja Pegawai tidak signifikan. Hal ini bisa diamati dari nilai p -value $> 0,05$.

Koefisien jalur dari variabel Remunerasi ke variabel Motivasi Kerja sebesar 0,685. Nilai ini mempunyai arti besarnya pengaruh variabel Remunerasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,685. Berdasarkan uji - t , pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai signifikan karena p - value $< 0,05$.

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa koefisien jalur dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,938. Nilai ini mempunyai makna besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,938. Berdasarkan uji - t , pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai signifikan karena p - value $< 0,05$.

Selanjutnya estimasi *loading factor* beserta nilai t - statistic dan p -value pada masing – masing indikator disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Nilai *loading factor* pada variabel Remunerasi

Model	Loading factor	Nilai t-statistic	p-value
B.1.1 ← Remunerasi	0,380	2,368	0,018
B.1.2 ← Remunerasi	0,348	3,842	0,000
B.1.3 ← Remunerasi	0,566	3,061	0,002
B.1.4 ← Remunerasi	0,438	7,718	0,000
B.1.5 ← Remunerasi	0,877	8,503	0,000
B.1.6 ← Remunerasi	0,894	9,018	0,000
B.1.7 ← Remunerasi	0,706	6,896	0,000
B.1.8 ← Remunerasi	0,879	10,490	0,000
B.1.9 ← Remunerasi	0,398	3,523	0,000
B.1.10 ← Remunerasi	0,448	2,777	0,006

Pada Tabel 6 menjelaskan mengenai *loading factor* dari variabel Remunerasi terhadap indikator – indikatornya. *Loading factor* dari variabel Remunerasi terhadap indikator pertama (B.1.1) sebesar 0,380. Nilai ini mempunyai makna besarnya pengaruh variabel Remunerasi terhadap indikator B.1.1 sebesar 0,380. Berdasarkan uji – *t*, pengaruh variabel Remunerasi terhadap indikator B.1.1 signifikan karena *p – value* < 0,05. Penjelasan *loading factor* pada indikator lainnya sama. Secara keseluruhan ada pengaruh variabel Remunerasi terhadap variabel indikator B.1.1. – B.1.10.

Tabel 7. Nilai *loading factor* pada variabel Motivasi Kerja

Model	Loading Factor	Nilai t-statistic	p-value
B.2.1 ← Motivasi Kerja	0,913	18,727	0,000
B.2.2 ← Motivasi Kerja	0,884	12,425	0,000
B.2.3 ← Motivasi Kerja	0,628	5,286	0,000
B.2.4 ← Motivasi Kerja	0,893	15,219	0,000
B.2.5 ← Motivasi Kerja	0,886	13,684	0,000
B.2.6 ← Motivasi Kerja	0,318	2,288	0,020
B.2.7 ← Motivasi Kerja	0,774	7,667	0,000
B.2.8 ← Motivasi Kerja	0,880	12,078	0,000
B.2.9 ← Motivasi Kerja	0,785	7,934	0,000
B.2.10 ← Motivasi Kerja	0,900	22,618	0,000
B.2.11 ← Motivasi Kerja	0,846	13,964	0,000
B.2.12 ← Motivasi Kerja	0,795	7,721	0,000
B.2.13 ← Motivasi Kerja	0,926	25,355	0,000

Pada Tabel 7 menjelaskan mengenai *loading factor* dari variabel Motivasi Kerja terhadap indikator – indikatornya. *Loading factor* dari variabel Motivasi Kerja terhadap indikator pertama (B.2.1) sebesar 0,913. Nilai ini mempunyai makna besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap indikator B.2.1 sebesar 0,913. Berdasarkan uji – *t*, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap indikator B.2.1 signifikan karena *p – value* < 0,05. Penjelasan *loading factor* pada indikator lainnya sama. Secara keseluruhan ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel indikator B.2.1 – B.2.13.

Tabel 8. Nilai *loading factor* pada variabel Kinerja Pegawai

Model	Loading Factor	Nilai t-statistic	p-value
B.3.1 ← Kinerja Pegawai	0,944	34,308	0,000
B.3.2 ← Kinerja Pegawai	0,923	25,382	0,000
B.3.3 ← Kinerja Pegawai	0,887	17,489	0,000
B.3.4 ← Kinerja Pegawai	0,935	35,342	0,000
B.3.5 ← Kinerja Pegawai	0,910	22,845	0,000
B.3.6 ← Kinerja Pegawai	0,861	16,008	0,000
B.3.7 ← Kinerja Pegawai	0,894	22,767	0,000
B.3.8 ← Kinerja Pegawai	0,800	13,063	0,000
B.3.9 ← Kinerja Pegawai	0,812	11,856	0,000
B.3.10 ← Kinerja Pegawai	0,913	21,512	0,000
B.3.11 ← Kinerja Pegawai	0,898	20,893	0,000
B.3.12 ← Kinerja Pegawai	0,922	26,313	0,000

Pada Tabel 8 menjelaskan mengenai *loading factor* dari variabel Kinerja Pegawai terhadap indikator – indikatornya. *Loading factor* dari variabel Kinerja Pegawai terhadap indikator pertama (B.3.1) sebesar 0,944. Nilai ini mempunyai makna besarnya pengaruh variabel Kinerja Pegawai terhadap indikator B.3.1 sebesar 0,944. Berdasarkan uji – *t*, pengaruh variabel Kinerja Pegawai terhadap indikator B.3.1 signifikan karena *p – value* < 0,05. Penjelasan *loading factor* pada indikator lainnya sama. Secara keseluruhan ada pengaruh variabel Kinerja Pegawai terhadap variabel indikator B.3.1 – B.3.12.

3.2.4. Evaluasi Model

Evaluasi model SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap yaitu pertama analisa *outer* model (model pengukuran) dan kedua analisa *inner* model (model struktural)

a. Evaluasi *outer* model

Evaluasi *outer* model dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). *Outer* model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya dan menyelidiki hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Evaluasi *outer* model dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya yaitu *Convergent Validity* (CV) dan *Composite Reliability* (CR).

Convergent Validity (CV) adalah suatu nilai yang berguna untuk mengetahui apakah suatu indikator valid dan reliabel dalam menjelaskan suatu variabel laten tertentu. Suatu indikator dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,40 ($\lambda \geq 0,40$)

Pada Tabel 6, 7 dan 8 terlihat bahwa hampir semua *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,40 artinya indikator – indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya (valid). Pada variabel indikator B.1.1, B.1.10, B.1.9 dan B.2.6 nilai *loading factor* kurang dari 0,40 artinya variabel indikator tersebut memiliki hubungan atau korelasi yang lemah dengan variabel latennya.

Selanjutnya evaluasi *outer* model berdasarkan kriteria nilai *Composite Reliability* (CR). Suatu variabel yang memiliki *composite reliability* > 0,7 dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hasil perhitungan *composite reliability* untuk ketiga variabel laten dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Nilai Composite Reliability

Variabel Laten	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,979	Reliabel
Motivasi Kerja	0,962	Reliabel
Remunerasi	0,877	Reliabel

Pada tabel 6 dapat diamati bahwa ketiga variabel laten memiliki *composite reliability* lebih dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja, Motivasi dan Remunerasi sudah andal atau dapat dipercaya.

b. Analisis *Inner* Model (model struktural)

Analisis *inner* model bertujuan untuk mengetahui keakuratan model struktural yang dibangun. Beberapa indikator yang dapat digunakan adalah Koefisien determinasi (R^2) dan *Predictive Relevance* (Q^2).

Tabel 10. Nilai koefisien determinasi

Variabel Laten	Koefisien Determinasi
Kinerja Pegawai	0,836
Motivasi Kerja	0,469

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Remunerasi dengan ke -10 indikatornya dan variabel Motivasi Kerja dengan ke-13 indikatornya terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hubungan antara Variabel Kinerja dengan variabel Remunerasi dan Motivasi Kerja sangat kuat.

Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,460 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Remunerasi beserta indikator - indikatornya terhadap Motivasi Kerja. Nilai ini bermakna hubungan antara variabel Remunerasi dengan variabel Motivasi Kerja dikategorikan *moderate*.

Selanjutnya, pengujian *inner* model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*) dimana Q^2 dapat dihitung menggunakan rumus berikut ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2);$$

Pada kasus ini nilai $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0,836)(1 - 0,469) = 0,913$

Nilai Q^2 memiliki rentang $0 \leq Q^2 \leq 1$, jika Q^2 semakin mendekati 1 maka model semakin baik. Pada kasus ini, nilai $Q^2 = 0,913$ menunjukkan bukti bahwa nilai - nilai yang diobservasi sudah baik, artinya model mempunyai relevansi prediktif.

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran (*outer* model) dan model *structural* (*inner* model) dapat disimpulkan model sudah cocok (*fit*) terhadap data sampel, artinya model sudah didukung dengan baik oleh data dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Estimasi persamaan model struktural pada kasus ini adalah:

$$\text{Kinerja Pegawai} = -0,035 \text{ Remunerasi} + 0,938 \text{ Motivasi Kerja} \quad (4)$$

$$\text{Motivasi Kerja} = 0,685 \text{ Remunerasi} \quad (5)$$

Pada persamaan (4) dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar - 0,035 tetapi tidak signifikan karena nilai $p - \text{value} > 0,05$ (lihat Tabel 5). Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,398, dimana pengaruh ini sudah terbukti secara signifikan karena $p - \text{value} < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki persepsi motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya dari persamaan (5), ada pengaruh positif Remunerasi terhadap Motivasi Kerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,685. Pengaruh ini terbukti signifikan karena nilai $p - \text{value} < 0,05$ (lihat Tabel 5). Artinya bahwa pegawai yang memberikan persepsi yang baik terhadap adanya remunerasi maka motivasi kerja akan semakin meningkat.

4. Simpulan

Hasil analisis data dengan menggunakan model SEM – PLS, pada kasus ini pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dinyatakan sudah cocok (*fit*). Evaluasi model dengan menggunakan kriteria Convergence Validity, Composite Reliability, R^2 dan Q^2 menunjukkan model structural dan model pengukuran sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pemberian remunerasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Artinya bahwa pegawai yang memberikan persepsi yang baik terhadap adanya remunerasi maka motivasi kerja akan semakin meningkat.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara remunerasi dengan kinerja di lingkungan pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Artinya remunerasi yang diberikan selama ini dapat mendorong atau memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Acknowledgment

Penelitian ini merupakan program Penelitian Kompetitif BOPTN untuk Dosen UIN Sunan Kalijaga 2019.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair Jr., Anderson, J.F., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis: with Reading. Fourth Edition*. Prentice Hall. New Jersey.

- Henseler, J, Ringle, C., & Sinkovics. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modelling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277 – 319.
- Lomoller, J.B. (1989). *Latent Variable Path Modelling with Partial Least Squares*. Heildelberg. Physica-Verlag.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda. Bandung.
- Moneche, A & Leisch, F. (2012). SEM – PLS: Structural Equation Modelling using Partial Least Square. *Journal of Statistic Software*. 48(3), 1 – 32.
- Sarjono, H. & Julianita, W. (2015). *Structural Equation Modeling (SEM) Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sarwono, J dan Narimawati. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS – SEM)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Senjani, Y.P. (2017). Analisis Implementasi Remunerasi BLU (Studi Kasus: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Ekbis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 12 – 33.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset. Yogyakarta
- Suryani, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung. (Master's Thesis)*. Universitas Lampung. Lampung.
- Wold, H. (1985). *Partial Least Squares*. John Wiley. New York.