

Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang)

Aulia Agustin^{1✉}, Suhairi², Vima Tista Putriana³

¹Universitas Andalas

auliaagustin23@yahoo.com

Abstract

The aims of this study were to analyze the significance of the effect of remuneration on work motivation, to analyze the significance of the effect of remuneration on lecturer performance, to analyze the significance of the effect of work motivation on lecturer performance and to analyze the significance of the effect of remuneration on lecturer performance mediated by work motivation at Padang State University Lecturers. The research method uses data sources used are primary data. The population in this study were all civil servant lecturers, totaling 144 people. Data analysis techniques using path analysis. Based on the results of the study, it was concluded that the effect of remuneration on work motivation, the effect of remuneration on lecturer performance, the effect of work motivation on lecturer performance concluded that there was a significant influence. Another finding from the results of the analysis shows that work motivation mediates the effect of remuneration on the performance of Padang State University lecturers.

Keywords: Remuneration, Work, Motivation, Lecturer, Performance.

Abstrak

Tujuan studi kasus ini yaitu untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja, pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dimediasi oleh motivasi kerja dosen Universitas Negeri Padang (UNP). Sumber data yang digunakan untuk metode penelitian menggunakan data primer. Populasi yang digunakan yaitu dosen pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 144 orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja, pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah adanya pengaruh yang signifikan. Temuan lain yang didapatkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen UNP.

Kata kunci: Remunerasi, Kerja, Motivasi, Dosen, Kinerja.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang. Jika sumber daya manusia (SDM) tidak mampu dalam pemanfaatan iptek maka kemajuan organisasi tidak dapat tercapai. SDM adalah orang yang mendesain dan memproduksi barang dan jasa, pemantauan kualitas, dan merumuskan semua strategi untuk mencapai tujuan [1]. Sumber daya manusia yang berkinerja baik memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi [2]. Perubahan lingkungan dan globalisasi terus berlanjut yang ditandai dengan persaingan yang semakin meningkat yang menciptakan ketidakpastian dalam dunia bisnis tidak terkecuali dunia pendidikan.

Kondisi persaingan dalam dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi telah dimulai semua universitas di Indonesia. Persaingan juga bisa muncul dari fasilitas kampus, biaya kuliah, mutu pendidikan, dan layanan yang diberikan perguruan tinggi merupakan bentuk persaingan yang ketat. Seiring berjalannya waktu, hingga kemudian mulai muncul permasalahan dimana

peningkatan jumlah mahasiswa tidak sejalan dengan kinerja tenaga pengajar/pegawai. Penilaian kinerja adalah sistem untuk mengevaluasi dan menentukan kinerja seorang pegawai [3]. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai untuk meningkatkan [4]. Kinerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya [2].

Kinerja seorang pegawai akan meningkat jika disertai dengan motivasi yang tinggi, semangat kerja, kompensasi, gaji yang memadai dan harapan untuk masa depan. Motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja [5]. Motivasi juga dapat digambarkan sebagai energi yang membangkitkan kemauan dalam diri [6]. Motivasi yang dikembangkan terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap orang, dan salah satunya yakni keinginan untuk berhasil. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang, khususnya

organisasi tempatnya bekerja. Salah satunya yaitu sistem kompensasi/remunerasi [7].

Pegawai memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi dengan kinerja yang baik. Sedangkan organisasi memberikan motivasi, kesempatan pengembangan diri yang sama bagi setiap pegawai dan remunerasi yang sesuai dengan kinerja. Remunerasi sendiri merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam pencapaian tujuan [8]. Remunerasi merupakan salah satu jenis kompensasi yang sifatnya finansial [9]. Peran remunerasi sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi karena setiap pegawai memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda, dan sebagai sarana yang mendorong para pegawai bekerja dengan kemampuan optimal. Pemberian remunerasi adalah cara terbaik untuk memotivasi pegawai [10].

Pemberian remunerasi yang tepat akan membuat pegawai merasa dihargai sesuai dengan kemampuan mereka [11]. Fungsi remunerasi yakni memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan hal tersebut berkaitan dengan tujuan remunerasi yakni meningkatkan produktivitas kerja [12]. Pernyataan ini juga didukung oleh beberapa penelitian mengenai remunerasi yang dilakukan diantaranya mengenai pemberian remunerasi petani di sektor kopi Rwanda dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja petani kecil menjadi lebih produktif [13]. Penelitian tentang privatisasi layanan publik dan perilaku strategis, membuktikan bahwa remunerasi dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan sehingga mengurangi komplain kompensasi oleh pekerja [14].

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai remunerasi di perguruan tinggi yakni tentang pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen pada Universitas Brawijaya, yang hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen, begitu juga dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dosen [15]. Selanjutnya, penelitian tentang pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja serta variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [16].

Menggunakan remunerasi sebagai penghargaan untuk dosen universitas sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja, karena pada dasarnya sesuai dengan harapan pendidik bekerja dengan penghargaan [15]. Seseorang biasanya dapat berusaha mencapai tujuannya atau memenuhi komitmennya berdasarkan hasil yang diharapkan, dalam hal ini motivasi kerja tercapai ketika

kebutuhan dan harapan terpenuhi, yang pada gilirannya juga mempengaruhi kinerja [17].

Remunerasi harus memiliki efek positif pada SDM dan organisasi [5]. Tujuan dari remunerasi yaitu hubungan kerja sama dengan remunerasi menciptakan hubungan kerja sama formal antara organisasi dan pegawai dalam organisasi, kepuasan kerja karena melakukan yang terbaik karena keterampilan, pengetahuan, kemampuan, waktu dan energi mereka semua dialokasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Remunerasi juga bertujuan untuk perolehan yang efektif, yang efektif bila dicocokkan dengan program penghargaan yang menarik, kemudian, motivasi karena tersedia penghargaan yang sesuai untuk mendorong dan memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dan mencapai produktivitas kerja yang optimal, untuk memastikan keadilan, remunerasi yang baik memastikan keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Disiplin membayar gaji yang wajar meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan tindakan perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan [7]. Motivasi juga merupakan keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja puncak. Seseorang yang menerima banyak dorongan bekerja dengan percaya diri dan semangat. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kinerja yang baik karena secara langsung mempengaruhi semangat kerja. Motivasi dibagi menjadi dua, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena motivasi ekstrinsik membuat mereka antusias terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan sebagai pemain kunci yang dapat memotivasi pegawainya secara eksternal diharapkan dapat memotivasi untuk bekerja secara optimal.

Faktor motivasi ekstrinsik adalah gaji atau remunerasi untuk memenuhi kebutuhan fisik dan esensial minimum tanpa gaji yang layak, sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pelaksanaan tugas pokoknya. Faktor selanjutnya yaitu kondisi kerja yang baik, rasa puas dan senang bekerja dalam lingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik fisik atau material maupun psikis atau imaterial. Kondisi kerja fisik mengacu pada faktor peralatan dan infrastruktur seperti ukuran ruangan, tata letak ruangan, ketersediaan peralatan dan alat kerja saat ini, dll. Meskipun faktor psikologis atau *intangible* berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan lainnya. Faktor yang lain yaitu supervisi yang baik sebagai kegiatan memonitor, mengevaluasi dan mendukung SDM agar bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan salah satu fungsi perilaku organisasi, karena bertujuan untuk senantiasa memperbaiki, memperkuat dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Dosen sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi selalu diharapkan untuk menyesuaikan programnya dari waktu ke waktu dan mengembangkan budaya akademik sehingga produktivitas dan kontribusinya valid secara sosial. Tridharma perguruan tinggi merupakan tiga pilar pemikiran dan merupakan tugas mahasiswa sebagai cendekiawan di negeri ini, karena mahasiswa memimpin transformasi bangsa kita menjadi lebih baik. Efektivitas dosen menjadi isu penting dalam upaya perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya karena mereka adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang misi utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan dan mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat [18].

Keberhasilan seorang dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan, kepuasan kerja, komitmen organisasi [5]. Berdasarkan definisi tersebut, faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas seorang dosen dapat dijelaskan sebagai kemampuan (*ability*), dimana kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi dalam pelaksanaan berbagai tugas di tempat kerja atau mengevaluasi kegiatannya sendiri. Faktor selanjutnya yaitu motivasi (*motive*), upaya untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai cerminan minat orang tersebut dalam kinerja. Motivasi memiliki tiga faktor utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Faktor yang lain yaitu dukungan dari orang lain meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja, menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang, yang dihasilkan dari evaluasi kualitas dirinya. Perasaan emosional atau kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan secara positif mempengaruhi organisasi dalam hal produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja. Faktor yang terakhir yaitu dalam hal komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), sejauh mana individu percaya dan menerima tujuan organisasi dan ingin tetap produktif dalam organisasi.

Dari penjelasan tersebut, didapatkan hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi kerja pada kinerja dosen UNP.

H2: Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja dosen UNP.

H3: Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen UNP.

H4: Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada dosen UNP.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang berstatus Pegawai

Negeri Sipil (PNS) di Universitas Negeri Padang (UNP) yakni sebanyak 144 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yakni dengan menetapkan kriteria tertentu yang menjadi representatif populasi dalam penelitian ini yaitu dosen PNS di UNP. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujianya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan software SPSS 24 untuk Windows. Suatu konstruksi dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya, suatu konstruksi dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ [19].

Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas yang bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor* (VIF) yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 24. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di UNP, yaitu sebanyak 144 orang. Gambaran responden terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1: Gambaran Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	87	60,42
	Perempuan	57	39,58
Usia	≥ 25	48	33,33
	35 – 40	52	36,11
	> 40	27	18,75
	> 55	17	11,81
Masa Kerja (tahun)	5 - 10	47	32,64
	10 - 20	84	58,33
	20 - 30	8	5,56
	> 35	5	3,47
Tingkat Pendidikan	S2	77	54,17
Pendidikan	S3	65	45,83
	Prof	0	0
Jumlah		144	100

b. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu remunerasi (X) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi Kerja (Z) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja dosen (Y) sebanyak 21 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan nilai yang valid karena $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji reliabilitas mengenai variabel remunerasi (X) sebesar 0,874, motivasi (Z) sebesar 0,860 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,686 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

c. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil sesuai pada Tabel 2.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KD	R	MK
N	144	144	144
Normal Parameters	Mean	79.9	39.9
a,b	Std.Deviation	8.038	4.597
Most Extreme	Absolute	.080	.088
Differences	Positive	.057	.088
	Negative	-0.80	-0.71
Kolmogorov-Smirnov Z	.957	1.058	1.287
Asymp. Sig. (2-tailed)	.319	.213	.073

Dimana KD adalah Kinerja Dosen, R adalah Remunerasi dan MK adalah Motivasi Kerja. Berdasarkan *output* pada Tabel 2, dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar 0,73 (Y), 0,213 (Z) dan 0,319 (X) $\geq 0,05$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)				
1 X		846	1.182	
Z		846	1.182	

a. Dependent Variable : Y

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang

digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai uji Gledser. Hasil uji tersebut terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	UD B	SD SE	Beta	T	Sig.
(Constant)	9.56	3.616		2.505	0.013
1 R	-0.83	0.74	-0.101	-1.111	0.263
MK	-0.19	0.92	-0.018	-0.202	0.84

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dimana UD adalah *Unstandardized Coefficients* dan SC adalah *Standardized Coefficients* dan SE adalah Std. Error. R adalah Remunerasi dan MK adalah Motivasi Kerja. Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa data variabel yang digunakan tidak adanya terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari *probability value* (Sig) untuk variabel independen X (0,263) dan Z (0,84) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,0. Dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

f. Hasil Uji Jalur

Pengaruh remunerasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebagai *variabel intervening* seperti pada Gambar 1 didapatkan Persamaan 1.

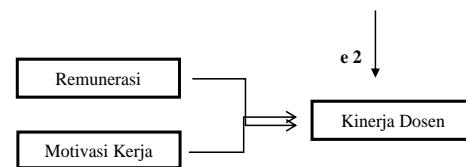


Gambar 1. Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening

$$Z = \beta + e_1 \quad (1)$$

Dimana Z adalah motivasi kerja, β adalah remunerasi dan e_1 merupakan persamaan struktural 1. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Persamaan 1, diperoleh F hitung sebesar 25,835. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), df n1= (k-1) = (3-2) dan df n2 = n-k (144-3 = 141). Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,06. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (25,835 > 3,06) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen remunerasi dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh remunerasi (X), dengan motivasi kerja (Z) Sebagai *Variabel Intervening* terhadap Kinerja Dosen (Y) seperti pada Gambar 2 didapatkan Persamaan 2.



Gambar 2. Pengaruh remunerasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen

$$Y = \beta_1 + \beta_2 + e_1 \quad (2)$$

Dimana Y adalah kinerja dosen, β_1 adalah remunerasi dan β_2 adalah motivasi kerja. e_1 adalah persamaan struktural 2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Persamaan 2, diperoleh F_{hitung} sebesar 44,051. Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(144-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (144-3 = 141)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,06 Maka dari itu, hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,051 > 3,06$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Remunerasi dengan Motivasi Kerja, dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen.

Adapun hasil analisis pengaruh langsung adalah:

a. Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan remunerasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) pada dosen UNP. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: "Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi kerja pada Dosen UNP", diterima atau terbukti kebenarannya

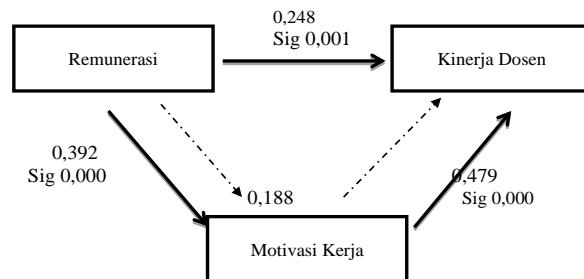
b. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan remunerasi (X) terhadap kinerja dosen (Y) pada Dosen UNP. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: "Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja dosen UNP", diterima atau terbukti kebenarannya dengan koefisien pengaruh langsung ($X \rightarrow Y$) adalah sebesar 0,248.

Dengan demikian dapat dibandingkan: koefisien pengaruh tidak langsung ($0,1877 > 0,248$) Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap kinerja dosen yang dimediasi motivasi kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dosen UNP" diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (Z) terhadap kinerja dosen (Y) di UNP. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: "Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen UNP", diterima atau terbukti kebenarannya.

Adapun hasil analisis pengaruh tidak langsung adalah dimana dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah sebesar $(0,392 \times 0,479 = 0,1877)$ yang terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X, Z dan Y

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Remunerasi dan Kinerja Dosen. *Sobel Test Statistic* dengan angka 2,762029 dan *One-tailed Probability* dengan angka 0,0057443 signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,0028721. Karena $z-value > -1,96$ atau $p-value < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

Terdapat penghitungan pengaruh berupa:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi kerja ($X \rightarrow Z$) = 0,392.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen ($Z \rightarrow Y$) = 0,479.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi Kerja ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,392 \times 0,479) = 0,188$.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi Kerja ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,248 + 0,188) = 0,436$.

Dari hasil persamaan sebelumnya, didapatkan *model summary* seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std.Error Estimate
1	.392 ^a	.154	.148	3,414

a Predictors : (Constant), Remunerasi

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi, nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) Persamaan 1 sebesar 0,154, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Remunerasi terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja sebesar 15,4%, sedangkan sisanya 84,6%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Dari *model summary* tersebut, didapat hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std.Error Estimate
1	.620 ^a	.385	.376	.6350

a Predictors : (Constant), Remunerasi

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 6, nilai Koefisien Determinasi Persamaan 2 (*R Square*) sebesar 0,385, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Remunerasi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Dosen sebesar 38,5%, sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari analisis sebelumnya, didapatkan bahwa Variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Remunerasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja sebagai *variabel intervening* di Universitas Negeri Padang. Kebijakan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dari sisi kenaikan atau penambahan kerja secara efektivitas remunerasi dan kinerja adalah sangat penting. Hal ini terlihat dari hasil penelitian ini bahwa remunerasi berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen yaitu mempunyai pengaruh sebesar 38,5%. Implikasi Manajemen yang berkaitan dengan remunerasi adalah dalam hal demi meningkatkan *grade* remunerasi agar meningkatkan kinerja dosen. Penerapan sistem remunerasi ini membuat para dosen agar bekerja lebih giat, disiplin yang tinggi serta mengutamakan kreativitas kerja.

Daftar Rujukan

- [1] De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(01). <https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i01.p03>
- [2] Sitinjak, F. L., Suprayitno, S., & Lamidi, L. (2016) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(3), 78453.
- [3] Nawawi, M., & Bachri, A. A. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285-294. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i3.79>
- [4] Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- [5] Mathis, R. L., & John H. J., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- [6] Sari, H. P., & Putra, I. G. S. P., (2023). The Influence of Work Motivation and Leadership Style on the Performance of Education in Formal Early Childhood Education In Rancasari District, Bandung City. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM (JENIUS)*, 6(2), 418-428. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.27992>
- [7] Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46-55. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>
- [8] Suhardi, A. R., & Oktari, S. D., (2023). The Role of Compensation and Loyalty to Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM (JENIUS)*, 6(2), 267-272. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.27926>
- [9] Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- [10] Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10-22. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- [11] Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 31-42. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.282>
- [12] Maharan, D., Sudarmi, S., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Incentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 17-31.
- [13] Clay, D. C., Bro, A. S., Church, R. A., Ortega, D. L., & Bizoza, A. R. (2018). Farmer incentives and value chain governance: Critical elements to sustainable growth in Rwanda's coffee sector. *Journal of Rural Studies*, 63, 200-213. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.06.007>
- [14] McInerney, M. (2010). Privatizing public services and strategic behavior: The impact of incentives to reduce workers' compensation claim duration. *Journal of Public Economics*, 94(9-10), 777-789. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.06.015>
- [15] Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 52-60.
- [16] Supandi, E. D. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 3, 84-94.
- [17] Rivai, V., (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. *Jakarta Raja grafido*.
- [18] Husnul, H. (2018). *Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening di Universitas Bengkulu* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- [19] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.