



TUGAS AKHIR - SS141501

**PERSEPSI KEPUASAN DAN FAKTOR MEMPENGARUHI  
REMUNERASI DOSEN FMIPA ITS MENGGUNAKAN  
*IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS* DAN  
*STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**RATIH ARDIATI NINGRUM  
NRP 1313 100 004**

**Dosen Pembimbing  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si**

**PROGRAM STUDI S1  
JURUSAN STATISTIKA  
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
SURABAYA 2017**



**TUGAS AKHIR - SS141501**

**PERSEPSI KEPUASAN DAN FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI REMUNERASI DOSEN FMIPA ITS  
MENGUNAKAN *IMPORTANCE PERFORMANCE  
ANALYSIS* DAN *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**RATIH ARDIATI NINGRUM  
NRP 1313 100 004**

**Dosen Pembimbing  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si**

**PROGRAM STUDI S1  
JURUSAN STATISTIKA  
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
SURABAYA 2017**



**FINAL PROJECT - SS141501**

**SATISFACTION PERCEPTION AND FACTORS AFFECTING  
REMUNERATION FOR LECTURERS OF FMIPA ITS USING  
IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS  
AND STRUCTURAL EQUATION MODELING**

**RATIH ARDIATI NINGRUM  
NRP 1313 100 004**

**Supervisor  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si**

**UNDERGRADUATE PROGRAMME  
DEPARTMENT OF STATISTICS  
FACULTY OF MATHEMATICS AND NATURAL SCIENCES  
SEPULUH NOPEMBER INSTITUTE OF TECHNOLOGY  
SURABAYA 2017**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERSEPSI KEPUASAN DAN FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI REMUNERASI DOSEN FMIPA ITS  
MENGUNAKAN *IMPORTANCE PERFORMANCE  
ANALYSIS* DAN *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Sains  
pada

Program Studi Sarjana S-1 Jurusan Statistika  
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

**RATH ARDIATI NINGRUM**  
NRP. 1313 100 004

Disetujui oleh Pembimbing Tugas Akhir :

Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si.  
NIP. 19681124 199412 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Statistika FMIPA-ITS



# **Persepsi Kepuasan Dan Faktor yang Mempengaruhi Remunerasi Dosen FMIPA ITS Menggunakan *Importance Performance Analysis* dan *Structural Equation Modeling***

Nama : Ratih Ardiati Ningrum  
NRP : 1313100004  
Jurusan : Statistika FMIPA-ITS  
Pembimbing : Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si

## **ABSTRAK**

*Penggajian remunerasi diterapkan pada pegawai yang bekerja di ITS, tanpa terkecuali untuk dosen FMIPA ITS. Penerapan remunerasi ini bukan tanpa masalah, utamanya menyangkut keadilan dalam menerima besaran remunerasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan diagram Importance Performance Analysis (IPA) untuk mengetahui kepuasan dosen terkait dengan remunerasi. Faktor yang berpengaruh terhadap remunerasi adalah kinerja, motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, dan transfer pelatihan yang sekaligus sebagai variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) melainkan diukur dengan indikator sehingga metode digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis varians yaitu Partial Least Square (SEM-PLS) untuk mengetahui kebenaran teori terkait hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prioritas perbaikan kualitas pelayanan dilakukan terhadap indikator dalam kuadran I diagram IPA terkait tunjangan yang diberikan, hubungan kerja antara dosen dengan karyawan, kemauan untuk berprestasi, dan tempat kerja. Indeks kepuasan dosen terhadap remunerasi sebesar 82.1674% yang berarti dosen puas dengan penerapan remunerasi. Berdasarkan analisis SEM-PLS, variabel transfer pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kombinasi diagram IPA dan SEM-PLS menghasilkan hubungan antar variabel laten yang signifikan kecuali hubungan transfer pelatihan dengan kinerja di kuadran III serta hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja di kuadran IV.*

**Kata Kunci— Diagram IPA, Kombinasi IPA dan SEM-PLS, Remunerasi, SEM-PLS**

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

# **Satisfaction Perception and Factors Affecting Remuneration For Lecturers of FMIPA ITS Using Importance Performance Analysis and Structural Equation Modeling**

Name : Ratih Ardiati Ningrum  
NRP : 1313100004  
Departement : Statistika FMIPA-ITS  
Supervisor : Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si

## **ABSTRACT**

*Payroll remuneration applied to employees who work in ITS, without exception for FMIPA-ITS's lecturers. This applied of remuneration is not without problems, especially for the justice in receiving remuneration. Therefore, in this research used diagram of Importance Performance Analysis (IPA) to determine the lecturers satisfaction in remuneration. There are 4 factors that affect remuneration include performance, achievement motivation, characteristics of the work environment, and training transfer that become variables in this research as well. These variables can not be measured directly (latent variables) but with indicators so Structural Equation Modeling based variance or Partial Least Square (SEM-PLS)'s method used to determine the truth of the theory regarding the relationship between variables. The results showed that the priority of service quality improvements made to the indicators in the first quadrant diagram of IPA related to allowance given, the working relationship between lecturers and employees, willingness to get achievement, and the workplace. Satisfaction index lecturers against remuneration is 82.1674% which means lecturers are satisfied with remuneration. Based on SEM-PLS analysis, variable training transfer has no significant effect on performance. The combination of IPA's diagram and SEM-PLS has significant results for each variables in the same quadrant but the relationship between training transfer and performane in quadrant III and the relationship between achievement motivation and performance in quadran IV are not significant.*

**Keywords—** Combination of IPA and SEM-PLS, Diagram of IPA, Remuneration, SEM-PLS

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*



## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.**

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“Persepsi Kepuasan Dan Faktor Mempengaruhi Remunerasi Dosen FMIPA ITS Menggunakan *Importance Performance Analysis* dan *Structural Equation Modeling*”** dengan lancar dan tepat waktu.

Keberhasilan penyelesaian laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak, Ibu dan Keluarga Besar Penulis atas do'a dan kasih sayang yang begitu besar sehingga Penulis terus memiliki kekuatan dan semangat dalam menjalani proses perkuliahan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali yang senantiasa memberikan ilmu, perhatian, bimbingan dan pengarahan selama penulis belajar di Statistika dan menyelesaikan Tugas Akhir semoga senantiasa diberkahi oleh-Nya.
3. Bapak Dr. Wahyu Wibowo, S.Si, M.Si dan Ibu Dr. Santi Wulan Purnami, S.Si, M.Si selaku tim penguji yang telah memberikan ilmu, kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Dr. Suhartono, M.Sc selaku Ketua Jurusan Statistika ITS dan Bapak Dr. Sutikno, S.Si, M.Si selaku Ketua Prodi S1 Statistika yang telah memfasilitasi penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Statistika ITS.
5. Bapak-Ibu dosen Statistika atas segala bimbingan dan ilmu yang telah diberikan, serta seluruh staf dan karyawan Jurusan Statistika ITS atas pelayanannya selama ini.

6. Adheala Natasya Wisaksono yang telah menemani penulis dalam suka dan duka serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis .
7. Hana, Yulinda, Ade, Sofi, Mbak Fefy, dan Mbak Muchtaroh yang telah menemani diskusi demi kelancaran Tugas Akhir penulis.
8. Teman-teman seperjuangan S1 PW 115 dan teman-teman Legendary yang telah menemani, memotivasi dan memberi semangat, serta membantu penulis selama belajar di Statistika.
9. Keluarga Besar FORSIS ITS dan HIMASTA-ITS terutama PH 36/37 dan PH 15/16 yang telah mengingatkan dan memberikan dukungan.
10. Kakak tingkat, adik-adik angkatan 2014-2016 yang telah memberikan begitu banyak pengalaman di Statistika. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan yang lebih oleh Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran membangun sangat diharapkan. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, pembaca, dan semua pihak.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.**

Surabaya, Januari 2017

Ratih Ardiati Ningrum

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Remunerasi.....	7
2.2 Analisis Kepuasan.....	8
2.2.1 Jasa.....	8
2.2.2 Kualitas Pelayanan.....	8
2.2.3 <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i> .....	9
2.2.4 <i>Customer Satisfaction Index (CSI)</i> .....	10
2.3 Validitas dan Reliabilitas.....	11
2.3.1 Validitas.....	11
2.3.2 Reliabilitas.....	12
2.4 <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	13
2.4.1 Komponen Utama <i>SEM</i> .....	13
2.4.2 Tahapan <i>SEM</i> .....	16
2.5 <i>SEM-PLS</i> .....	18
2.5.1 Estimasi Parameter <i>SEM-PLS</i> .....	18

2.5.2	Evaluasi Model.....	20
2.5.3	Pengujian Hipotesis.....	21
2.6	Kinerja.....	22
2.7	Motivasi Berprestasi.....	24
2.8	Karakteristik Lingkungan Kerja.....	24
2.9	Transfer Pelatihan .....	25

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Sumber Data.....	27
3.2	Populasi dan Pengambilan Sampel .....	27
3.3	Variabel Penelitian .....	29
3.4	Langkah Analisis.....	32
3.5	Diagram Alir .....	36

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1	Karakteristik Umum Responden .....	39
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
	4.2.1 Uji Validitas.....	40
	4.2.2 Uji Reliabilitas .....	41
4.3	Analisis Kepuasan .....	41
	4.3.1 <i>Gap Analysis</i> .....	42
	4.3.2 Diagram <i>Importance Performance Analysis</i> .....	42
	4.3.2.1 Diagram <i>IPA</i> Variabel Kinerja.....	43
	4.3.2.2 Diagram <i>IPA</i> Variabel Remunerasi.....	44
	4.3.2.3 Diagram <i>IPA</i> Variabel Motivasi Berprestasi .....	46
	4.3.2.4 Diagram <i>IPA</i> Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja .....	48
	4.3.2.5 Diagram <i>IPA</i> Variabel Transfer Pelatihan ..	49
	4.3.3 <i>Customer Satisfaction Index</i> .....	51
4.4	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> .....	51
	4.4.1 Pengecekan Asumsi Normalitas .....	52
	4.4.2 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	52
	4.4.2.1 Uji Validitas Diagram Jalur .....	52
	4.4.2.2 Uji Reliabilitas Diagram Jalur.....	56

4.4.3	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	57
4.4.4	Pengujian Hipotesis .....	58
4.5	Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> .....	60
4.5.1	Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran I.....	61
4.5.2	Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran II.....	63
4.5.3	Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran III .....	66
4.5.4	Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran IV .....	69

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran.....	74

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Diagram <i>Importance Performance Analysis</i> .....	9
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian .....	34
Gambar 3.2 Diagram Alir Penelitian .....	38
Gambar 4.1 Karakteristik Responden .....	40
Gambar 4.2 Diagram <i>IPA</i> Variabel Kinerja .....	43
Gambar 4.3 Diagram <i>IPA</i> Variabel Remunerasi .....	45
Gambar 4.4 Diagram <i>IPA</i> Variabel Motivasi Berprestasi .....	47
Gambar 4.5 Diagram <i>IPA</i> Variabel Karakteristik Iingkungan Kerja .....	48
Gambar 4.6 Diagram <i>IPA</i> Variabel Transfer Pelatihan .....	50
Gambar 4.7 Diagram Jalur Awal .....	53
Gambar 4.8 Diagram Jalur Tanpa $Y_{1.1}$ dan $X_{1.5}$ .....	55
Gambar 4.9 Diagram <i>IPA</i> Keseluruhan .....	60
Gambar 4.10 Diagram Jalur Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran I .....	62
Gambar 4.11 Diagram Jalur Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran II .....	64
Gambar 4.12 Diagram Jalur Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran III .....	67
Gambar 4.13 Diagram Jalur Kombinasi <i>IPA</i> dan <i>SEM</i> Kuadran IV .....	70

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 <i>Goodness of Fit (GoF) Statistics</i> .....	17
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Tiap Jurusan .....	28
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Berdasarkan Kode Pangkat .....	29
Tabel 3.3 Penentuan Responden Berdasarkan Sampel Acak Sederhana .....	29
Tabel 3.4 Variabel Penelitian .....	30
Tabel 4.1 Nilai $R_{hitung}$ Tiap Indikator .....	41
Tabel 4.2 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> Variabel Kinerja .....	44
Tabel 4.3 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> Variabel Remunerasi .....	45
Tabel 4.4 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> Variabel Motivasi Berprestasi .....	47
Tabel 4.5 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 4.6 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> Variabel Transfer Pelatihan .....	50
Tabel 4.7 Nilai <i>Loading Factor</i> Valid .....	55
Tabel 4.8 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i> ...	57
Tabel 4.9 Nilai $R^2$ .....	57
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis dan Koefisien Parameter .....	58
Tabel 4.11 Klasifikasi Indikator Diagram <i>IPA</i> .....	61
Tabel 4.12 <i>Outer Loading</i> Kuadran I.....	63
Tabel 4.13 Evaluasi <i>Inner Model</i> Kuadran II .....	65
Tabel 4.14 <i>Outer Loading</i> Kuadran II .....	65
Tabel 4.15 Evaluasi <i>Inner Model</i> Kuadran III .....	68
Tabel 4.16 <i>Outer Loading</i> Kuadran III .....	68
Tabel 4.17 Evaluasi <i>Inner Model</i> Kuadran IV .....	71

Tabel 4.18 *Outer Loading* Kuadran IV ..... 71

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner ..... 79
Lampiran 2	Hasil Kuesioner ..... 87
Lampiran 3	Hasil Penghitungan <i>Gap Analysis</i> ..... 93
Lampiran 4	Nilai <i>Mean</i> Indikator pada Variabel Kinerja ..... 93
Lampiran 5	Nilai <i>Mean</i> Indikator pada Variabel Remunerasi 94
Lampiran 6	Nilai <i>Mean</i> Indikator pada Variabel Variabel Motivasi Berprestasi ..... 94
Lampiran 7	Nilai <i>Mean</i> Indikator pada Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja ..... 94
Lampiran 8	Nilai <i>Mean</i> Indikator pada Variabel Transfer Pelatihan ..... 95
Lampiran 9	Hasil Penghitungan <i>Customer Satisfaction Index</i> ..... 95
Lampiran 10	Nilai <i>Loading Factor</i> Model Awal ..... 97
Lampiran 11	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran I ..... 98
Lampiran 12	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran II ..... 98
Lampiran 13	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran III ..... 99
Lampiran 14	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran IV ..... 99

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sistem penggajian pegawai di lingkup pemerintahan merupakan salah satu topik yang sangat krusial untuk dikaji. Hal ini disebabkan, bahasan mengenai gaji tidak terbatas pada nominal gaji pokok yang harus dibayarkan secara rutin melainkan masih terdapat pembayaran lain yaitu tunjangan kinerja (tukin) yang harus dibayarkan secara adil sesuai kinerja pegawai tersebut. Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Karena itulah, diperlukan kebijakan khusus untuk mengatur sistem penggajian sehingga pegawai menerima gaji secara adil. Menurut (Alawiya, Yuliantiningsih, Sudrajat, & Sari, 2013), kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berkaitan dengan pemberian gaji yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai negeri adalah dengan membuat kebijakan remunerasi.

Kebijakan remunerasi merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam rangka menyukseskan reformasi birokrasi. Adanya reformasi birokrasi perlu dilakukan karena masih terdapat permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik (KemenPAN-RB, 2016). Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga dengan adanya reformasi birokrasi diharapkan aparatur negara (pegawai) lebih berdaya guna dan berhasil guna mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Sejalan dengan tujuan pemerintah untuk menjadi *good governance*, kinerja dari aparatur negara (pegawai) harus baik dalam melaksanakan setiap tugasnya. *Good governance* akan sulit dicapai apabila kinerja yang baik tidak diiringi dengan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus

diperhatikan karena para pegawai (aparatur negara) memegang andil dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yaitu menjalankan roda pemerintahan (Azis & Niswah, 2013). Penerapan kebijakan remunerasi di Indonesia, diharapkan mampu memperbaiki kinerja pegawai sehingga berimbas pada pelayanan kepada masyarakat lebih baik. Adanya remunerasi juga diharapkan mampu membuat kesejahteraan pegawai meningkat dan tidak tergiur untuk melakukan korupsi sehingga tujuan pemerintah untuk menerapkan *good governance* dapat tercapai (Harahap, 2011).

Menurut Ir. Faqih, MSA., Ph.D., penerapan remunerasi dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dimulai tahun 2013, sedangkan untuk Perguruan Tinggi Negeri Pengelola Keuangan Badan Layanan Umum (PTN PK BLU) penerapan remunerasi dilaksanakan pada tahun 2014 (ITS, 2014). Sebagai PTN PK BLU, ITS telah menerapkan remunerasi sejak Agustus 2014. Arahannya mengenai remunerasi di ITS sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.26 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntansi Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Sistem remunerasi yang ada di ITS termasuk ke dalam sistem penggajian yang baru bagi pegawai di ITS. Kelompok pegawai yang memperoleh remunerasi antara lain pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai BLU yang terdiri dari dosen PNS, dosen tetap non PNS, tenaga pendidik (tendik) PNS dan profesional tetap non PNS. Sedangkan untuk pegawai PTN PK BLU yang dilaksanakan dalam bentuk kontrak perorangan maupun pihak ketiga tidak memperoleh remunerasi.

Kebijakan remunerasi di ITS baru diterapkan kurang lebih 2 tahun. Sistem penggajian awal menggunakan sistem PO atau Pembayaran Operasional, di mana pegawai/dosen dibayar langsung tiap SKS yang dibebankan atau sesuai dengan kerja yang diemban. Dengan sistem PO ini, penggajian dirasa dilakukan secara obyektif dibandingkan dengan remunerasi yang mempertimbangkan kualitas kinerja. Kualitas kinerja tidak

memiliki alat ukur pasti, sehingga pengukuran dilakukan dengan melihat nilai *Key Performance Index* (KPI) sehingga ada kemungkinan terdapat perbedaan persepsi dan kekhawatiran terutama di kalangan dosen dan tendik dalam penilaian kinerjanya. Menurut Ir. Faqih MSA., Ph.D, hambatan yang dialami dalam penerapan remunerasi adalah terdapat kekhawatiran bagi dosen maupun tendik jika hasil kinerjanya dinilai tidak adil (ITS, 2014). Dilihat dari korelasi antara besaran remunerasi dengan kualitas kinerja, dosen dengan kualitas kinerja baik (melaksanakan tugas pokok dan fungsi dosen serta kegiatan penunjang seperti mengikuti rapat, kepanitiaan, pelatihan atau seminar) akan mendapatkan remunerasi yang tinggi. Akan tetapi, karena remunerasi mempertimbangkan kualitas kinerja yang diukur melalui KPI, dosen tidak bisa melakukan tugas tambahan sebanyak-banyaknya dengan tujuan mendapatkan remunerasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan, dalam remunerasi nilai KPI untuk dosen dibatasi. Kriteria untuk dosen yang hanya melakukan tugas pokok dan fungsi tanpa memegang jabatan (dosen fungsional) sebesar 200%, sedangkan untuk dosen yang memegang jabatan (ada tugas tambahan) sebesar 150% (BKPKP, 2015). Apabila dosen melebihi nilai KPI tersebut, maka kelebihan nilai yang didapat tidak akan dibayar sehingga dengan diterapkannya remunerasi dirasa kurang adil.

Perbedaan persepsi dan kepuasan dosen terhadap remunerasi inilah yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini. Lingkup penelitian dibatasi hanya untuk dosen di lingkungan FMIPA ITS dikarenakan penelitian mengenai remunerasi berdasarkan persepsi dosen-dosen di FMIPA ITS belum pernah dilakukan. Kepuasan dosen dalam menerima sistem remunerasi dapat dianalisis menggunakan diagram *Importance Performance Analysis* (IPA). Diagram IPA dapat memperlihatkan tingkat kepuasan responden melalui pengelompokan variabel-variabel dalam 4 kuadran berbeda. Berdasarkan keempat kuadran tersebut, pembuat kebijakan (birokrasi) akan lebih mudah mengambil tindakan lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang

berpengaruh terhadap remunerasi di ITS berdasarkan tingkat kepentingan dan kepuasan menurut persepsi dosen.

Penghitungan remunerasi dibayarkan berdasarkan pada beban tanggung jawab, risiko, lingkup pekerjaan, kinerja, dll (BKPKP, 2015). Selain didasarkan oleh kinerja, besaran remunerasi juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, serta transfer pelatihan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk menduga besaran remunerasi yaitu variabel motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, transfer pelatihan, dan kinerja. Dilihat dari karakteristik variabel-variabel tersebut, pengukuran secara langsung tidak dapat dilakukan karena keterbatasan alat ukur. Sehingga diperlukan suatu metode yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Variabel yang tidak dapat diukur secara langsung disebut juga dengan variabel laten. Metode *Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara kompleks, termasuk didalamnya variabel laten (Sarwono, 2010).

Penelitian sebelumnya mengenai remunerasi dilakukan oleh Misail Palagia, dkk dengan judul Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. Penelitian ini mengambil responden dari Kantor Pajak di kota Makassar sebanyak 112 orang dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawainya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yaitu remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R-square* 59,6%, sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,543 (Palagia, Brasit, & Amar, 2012). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agusta dan Eddy dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya tahun



2013. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitiannya adalah variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusta & Sutanto, 2013). Penelitian terhadap kinerja juga dilakukan oleh Resa Almustofa dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada tahun 2014. Penelitian dilakukan terhadap pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta sebanyak 100 orang dengan metode analisis regresi linier. Kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Almustofa, 2014). Penelitian selanjutnya mengenai remunerasi juga dilakukan oleh Bambang Sancoko dengan judul Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik yang ditulis tahun 2010. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei yang dilakukan terhadap 148 pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta I. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dapat memberikan motivasi kepada petugas untuk meningkatkan kinerjanya (Sancoko, 2010).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana kepuasan menurut persepsi dosen di lingkungan FMIPA ITS terhadap remunerasi menggunakan diagram *Importance Performance Analysis (IPA)* serta bagaimana pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan indeks kepuasan berdasarkan persepsi dosen di lingkungan FMIPA ITS terhadap remunerasi dilihat dari

tingkat kepentingan dan kepuasan dosen-dosen FMIPA ITS pada variabel-variabel terkait remunerasi.

2. Memodelkan faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi bagi dosen di lingkungan FMIPA ITS menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi dalam pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi berdasarkan kinerja terutama pada dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS.
2. Bagi birokrasi ITS, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pertimbangan yang berguna terkait pelaksanaan remunerasi sehingga tidak ada lagi dosen yang merasa khawatir terhadap hasil kinerja dengan besaran remunerasi yang diterima.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil survei terhadap dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS.
2. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penelitian kebijakan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan remunerasi berdasarkan persepsi dosen-dosen FMIPA ITS.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Remunerasi**

Istilah remunerasi di Indonesia mulai lazim dikenal masyarakat umum ketika birokrasi memberlakukan program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah kebijakan remunerasi. Remunerasi berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia (2008), memiliki makna pemberian hadiah atau penghargaan atau imbalan, bayaran, upah, kompensasi atas jasa yang dikerjakan. Menurut Byars dalam (Fitria, Idris, & Kusuma, 2014), remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Sebagai Perguruan Tinggi Negeri dengan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU), Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) termasuk salah satu PTN yang menerapkan sistem remunerasi bagi dosen dan tenaga pendidiknya (tendik). Penetapan ITS sebagai Instansi Pemerintah yang berstatus Badan Layanan Umum secara penuh melalui Keputusan Menteri Keuangan NO. 363/KMK.05/2008 tanggal 17 Desember 2008. Dengan adanya KMK ini, maka ITS dapat mengelola keuangannya secara mandiri dan lebih fleksibel dengan harapan pelayanan kepada masyarakat dan pengembangan organisasi ke depan dalam rangka menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi lebih baik. Dengan ditetapkannya status ITS menjadi PTN-BLU ditambah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Republik Indonesia No.77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka ITS menerapkan sistem remunerasi dalam penggajian dosen maupun tenaga pendidik (tendik).

Prinsip dasar dari kebijakan remunerasi adalah adil dan proporsional, sehingga besar penghasilan yang diterima dosen dan

tendik dipengaruhi jabatan yang disandang dan hasil penilaian kerja. Dengan kebijakan remunerasi ini diharapkan dapat memicu para dosen dan tendik untuk berkinerja lebih baik. Remunerasi dosen dan tendik memiliki proporsi 30% dari remunerasi untuk gaji yang dibayarkan tiap bulan dan 70% dari remunerasi untuk insentif kerja yang dibayarkan tiap 6 bulan.

## **2.2 Analisis Kepuasan**

### **2.2.1 Jasa**

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak terlepas dari penggunaan jasa. Hal ini dikarenakan manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan membutuhkan orang lain sebagai pelengkapannya. Menurut (Kotler, 1997), jasa adalah setiap tindakan/kegiatan yang ditawarkan satu pihak pada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produk jasa dapat atau tidak dapat berkaitan dengan produk fisik. Mengacu pada pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lembaga pemerintahan, tergolong lembaga yang menyediakan jasa, sehingga untuk mengetahui kualitas kinerja yang telah dilakukan dapat diketahui melalui kualitas pelayanan yang diberikan.

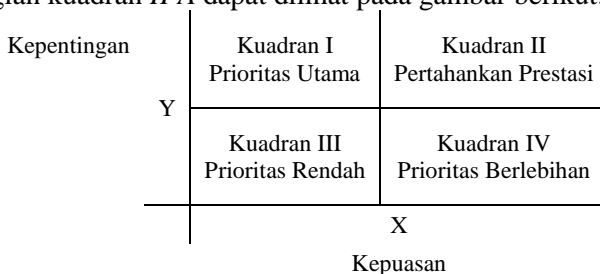
### **2.2.2 Kualitas Pelayanan**

Kualitas pelayanan merupakan segala sesuatu yang memfokuskan pada usaha-usaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumen yang disertai dengan ketepatan dalam menyampaikannya sehingga tercipta kesesuaian yang seimbang dengan harapan konsumen (Nugraha, Harsono, & Adianto, 2014). Kualitas pelayanan akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan atau konsumen terhadap jasa yang ditawarkan, dengan kata lain, kualitas pelayanan akan dipengaruhi oleh subyektifitas dari konsumen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Parasuraman dalam (Wijaya, 2011), mengemukakan bahwa kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima atau peroleh. Salah satu cara yang

dapat digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan adalah dengan metode *Importance Performance Analysis (IPA)*.

### 2.2.3 *Importance Performance Analysis (IPA)*

Metode *IPA* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk melihat kualitas pelayanan. Martilla dan Jams dalam (Zeithaml, 1990) menyarankan penggunaan metode *IPA* dalam mengukur tingkat kepuasan pelayanan jasa. Metode analisis yang digunakan dalam *IPA* adalah analisis kuadran, di mana kuadran ini terbagi ke dalam indeks kepentingan dan kepuasan. Nilai dari kepentingan digambarkan pada sumbu vertikal, sedangkan nilai kepuasan digambarkan di sumbu horizontal menggunakan nilai rata-rata yang ditemukan pada dimensi kepentingan dan kepuasan sebagai pusat dari perpotongan garis (Lefrandt, Sulistio, Wicaksono, Djakfar, & Otok, 2016). Analisis kuadran dapat digunakan untuk mengetahui respon konsumen terhadap atribut yang diteliti. Dari kuadran ini, akan diketahui variabel-variabel yang terletak dalam kuadran tertentu, sehingga dapat disimpulkan variabel yang membutuhkan perbaikan atau perhatian lebih. Pembagian kuadran *IPA* dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.1** Diagram *Importance Performance Analysis*

Tindakan lebih lanjut yang dapat dilakukan sesuai dengan letak variabel di setiap kuadran adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuadran I (Prioritas Utama/*Concentrate These*)

Kuadran ini merupakan daerah dimana faktor-faktor yang diteliti dianggap penting oleh pelanggan, akan tetapi pada kenyataannya belum sesuai dengan harapan pelanggan (pelanggan

kurang puas). Variabel-variabel yang masuk ke dalam kuadran ini, menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan.

2. Kuadran II (Pertahankan Prestasi/*Keep Up the Goodwork*)

Kuadran II merupakan kuadran dimana faktor-faktor yang dianggap penting oleh pelanggan sesuai dengan harapan pelanggan. Akibatnya, tingkat kepuasan memperoleh nilai tinggi. Variabel-variabel yang masuk ke dalam kuadran ini perlu dipertahankan karena variabel-variabel yang masuk dapat menjadi produk atau jasa unggulan dalam sudut pandang pelanggan.

3. Kuadran III (Prioritas Rendah/*Low Priority*)

Variabel-variabel yang masuk ke dalam kuadran III dianggap kurang penting oleh pelanggan, hal ini sebanding dengan rendahnya kepuasan pelanggan. Sehingga perbaikan atau peningkatan kualitas layanan untuk variabel ini perlu dipertimbangkan lagi karena manfaat atau kepentingan menurut pelanggan kecil.

4. Kuadran IV (Prioritas Berlebihan/*Possible Overkill*)

Apabila terdapat variabel yang masuk ke dalam kuadran IV, dapat diartikan bahwa variabel tersebut dianggap kurang penting oleh pelanggan. Tetapi di lain hal, kinerja atau kenyataan dari layanan jasa yang dirasakan oleh pelanggan sangat baik (pelanggan puas). Sehingga tindakan yang dapat dilakukan terhadap variabel-variabel ini yaitu mengurangi kinerja dengan harapan dapat menghemat biaya bagi perusahaan atau instansi tersebut.

#### **2.2.4 Customer Satisfaction Index (CSI)**

Indeks kepuasan pelanggan atau *Customer Satisfaction Index (CSI)* merupakan analisa kuantitatif berupa persentase pelanggan yang senang dalam suatu survei kepuasan pelanggan. *CSI* diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut produk atau jasa. Nilai maksimum *CSI* sebesar 100%, apabila nilai *CSI* kurang dari 50% menandakan kinerja pelayanan kurang baik. Nilai *CSI* sebesar 80% atau lebih tinggi

mengindikasikan pelanggan puas terhadap kinerja pelayanan (Maiyanti, Irmeilyana, & Verawaty, 2010).

## 2.3 Validitas dan Reliabilitas

### 2.3.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Widodo, 2006). Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2000). Dalam hal ini, validitas merupakan salah satu cara pengujian yang dilakukan terhadap isi dari instrumen (kuesioner), dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Teknik pengujian yang sering digunakan untuk menguji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel/item pertanyaan. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item pertanyaan. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Rumus dari Korelasi Pearson Produk Momen adalah sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}} \quad 2.1$$

Keterangan:

$r$  : Korelasi Pearson Product Moment

$x$  : Skor variabel / skor butir

$y$  : Skor total variabel / skor faktor

$n$  : Jumlah subyek (responden)

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua pihak dengan taraf signifikansi 0,05), maka item-item pertanyaan/instrumen tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), begitu juga sebaliknya.

### 2.3.2 Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Situnjak dalam (Wahyuni, 2014), menyatakan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten.

Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Metode ini sesuai untuk kuesioner yang memiliki jawaban dalam bentuk skala bertingkat. Rumus dari *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^p \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad 2.2$$

Keterangan:

$\alpha$  : Koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*

$k$  : Banyaknya item pertanyaan

$\sigma_i^2$  : Jumlah varian skor tiap item

$\sigma_t^2$  : Varian total

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas.



Reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai *alpha* mendekati 1. Kesepakatan secara umum, reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan apabila nilai *alpha*  $\geq 0,7$ .

## 2.4 *Structural Equation Modeling (SEM)*

*Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara kompleks. *SEM* menggabungkan dua teknik multivariat, yaitu analisis faktor dan analisis regresi ganda (Joseph F. Hair JR, 2010).

### 2.4.1 *Komponen Utama SEM*

*SEM* menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengonfirmasi atau membenarkan suatu model. Oleh karena itu, syarat utama menggunakan *SEM* adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur. Dalam *SEM*, model merupakan salah satu komponen utama selain variabel dan kesalahan (*error*). Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai komponen-komponen utama *SEM*.

#### 1. *Variabel*

Bahasan mengenai variabel di dalam *SEM* sangat krusial, hal ini dikarenakan di dalam *SEM* terdapat variabel laten yang tidak ada alat ukur secara pasti (berbeda dengan variabel *manifest*). Berikut merupakan variabel-variabel dalam *SEM*.

- a. Variabel laten/konstruk (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung)

Variabel laten dalam *SEM* digambarkan dengan bentuk elips atau oval. Variabel laten terbagi lagi kedalam dua jenis yaitu variabel laten endogen dan variabel laten eksogen. Variabel laten endogen merupakan variabel laten yang bergantung (*dependent*) dan dilambangkan dengan  $\zeta$  (*ksi*). Sedangkan variabel laten eksogen merupakan variabel laten yang bebas (*independent*), serta dilambangkan dengan  $\eta$  (*eta*). Dalam bentuk grafis, variabel laten endogen menjadi target dengan satu arah anak panah ( $\rightarrow$ ) atau

hubungan regresi. Sedangkan variabel laten eksogen menjadi target dengan 2 arah anak panah ( $\leftrightarrow$ ) atau hubungan korelasi.

b. Variabel *manifest*/indikator

Variabel *manifest* atau variabel indikator merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung. Variabel ini digambarkan dengan bentuk persegi. Variabel indikator terbagi menjadi variabel indikator eksogen dan variabel indikator endogen. Variabel indikator eksogen digunakan untuk membentuk variabel laten eksogen, variabel ini dilambangkan dengan  $x$ . Variabel indikator endogen dilambangkan dengan  $y$ , digunakan untuk membentuk variabel laten endogen.

## 2. Model

Metode *SEM* memiliki fungsi untuk memodelkan hubungan antar variabel laten dengan variabel indikator serta memodelkan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis dan justifikasi teori. Dalam metode *SEM*, jenis model terbagi menjadi model pengukuran dan model struktural.

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan pengukurannya yang dilakukan melalui analisis faktor, yaitu setiap variabel laten dibuat model sebagai faktor umum dari pengukurannya. Nilai yang menghubungkan variabel laten dengan pengukurannya dinotasikan dengan  $\lambda$  (lamda). Model persamaan pengukuran dituliskan sebagai berikut.

Model persamaan pengukuran untuk  $y$

$$y_{(p \times 1)} = \lambda_{y(p \times m)} \eta_{(m \times 1)} + \varepsilon_{(p \times 1)} \quad 2.3$$

Model persamaan pengukuran untuk  $x$

$$x_{(q \times 1)} = \lambda_{x(q \times n)} \xi_{(n \times 1)} + \delta_{(q \times 1)} \quad 2.4$$

Keterangan:

$y$  : variabel *manifest* untuk variabel laten endogen

$x$  : variabel *manifest* untuk variabel laten eksogen

$\lambda$  : faktor loading, hubungan antara indikator dengan variabel laten

$\eta$  : (*eta*), variabel laten endogen

$\xi$  : (*ksi*), variabel laten eksogen

$\varepsilon$  : (*epsilon*), kesalahan pengukuran (*error*) yang berhubungan dengan  $y$

$\delta$  : (*delta*), kesalahan pengukuran (*error*) yang berhubungan dengan  $x$

#### b. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam *SEM* menggambarkan hubungan antar variabel laten dan hubungan ini dianggap linier. Parameter yang menggambarkan hubungan regresi antar variabel laten eksogen dilambangkan dengan  $\gamma$  (*gamma*) untuk regresi variabel laten eksogen ke variabel laten endogen dan untuk parameter yang menggambarkan regresi antar variabel laten endogen dilambangkan dengan  $\beta$  (*beta*). Variabel laten eksogen dapat dikorelasikan satu sama lain dengan parameter yang menghubungkan korelasi ini dilambangkan dengan  $\Phi$ . Berikut merupakan model persamaan struktural.

$$\eta_{(m \times 1)} = \beta_{(m \times m)} \eta_{(m \times 1)} + \gamma_{(m \times n)} \xi_{(n \times 1)} + \zeta_{(m \times 1)} \quad 2.5$$

Keterangan:

$\eta$  : (*eta*), variabel laten endogen

$\beta$  : (*beta*), koefisien jalur untuk hubungan antar variabel laten endogen

$\gamma$  : (*gamma*), koefisien jalur untuk hubungan variabel laten endogen dan variabel laten eksogen

$\xi$  : (*ksi*), variabel laten eksogen

$\zeta$  : (*zeta*), kesalahan pengukuran (*error*) dalam persamaan struktural

### 3. Kesalahan/error

Dalam metode *SEM*, terdapat dua jenis kesalahan yaitu kesalahan pengukuran dan kesalahan struktural. Tidak semua model pada *SEM* dapat memprediksi secara sempurna, sehingga kesalahan pada model mungkin terjadi. Berikut adalah penjelasan masing-masing jenis kesalahan.

a. Kesalahan Pengukuran (*Measurement Error*)

Kesalahan pengukuran merupakan nilai atau ukuran kesalahan akibat variabel indikator tidak dapat mengukur variabel laten secara sempurna. Kesalahan pengukuran yang berhubungan dengan pengukuran  $x$  (variabel indikator eksogen) diberi lambang  $\delta$  (*delta*), sedangkan kesalahan pengukuran yang berhubungan dengan pengukuran  $y$  (variabel indikator endogen) diberi lambang  $\varepsilon$  (*epsilon*).

b. Kesalahan Struktural (*Structural Error*)

Kesalahan struktural digunakan dalam model struktural karena dianggap variabel laten eksogen tidak dapat memprediksi secara sempurna variabel laten endogen. Kesalahan struktural dilambangkan dengan  $\zeta$  (*zeta*). Kesalahan struktural ini dikorelasikan dengan variabel laten endogen.

### 2.4.2 Tahapan SEM

Menurut (Nawang Sari, 2011), terdapat 7 tahapan dalam pemodelan dan analisis struktural SEM berikut ini.

1. Pengembangan model teoritis

Langkah pertama dalam SEM yaitu pengembangan model teoritis dimana topik penelitian ditelaah secara mendalam dan hubungan antara variabel-variabel yang akan dihipotesiskan harus didukung oleh teori yang kuat.

2. Pengembangan diagram jalur

Dalam membuat diagram jalur, ada 2 hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural dan model pengukuran.

3. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran

4. Memilih jenis matrik *input* dan estimasi model yang diusulkan

Estimasi model tergantung dari jumlah sampel penelitian dengan kriteria sebagai berikut:

- 100-200 : *Maximum Likelihood* dengan minimum sampel adalah 50

- 200-500 : *Maximum Likelihood* atau *Generalized Least Square*
- 500-2500 : *Unweighted Least Square* atau *Scale Free Least Square*
- > 2500 : *Asymptotically Distribution Free*

#### 5. Menilai identifikasi model struktural

Model struktural dikatakan baik apabila memiliki satu solusi untuk satu estimasi parameter. Terdapat kemungkinan dalam satu model memiliki solusi lebih dari satu, sehingga perlu memilih solusi paling sesuai (masalah identifikasi). Masalah identifikasi model struktural berkaitan dengan proses estimasi yang terkadang hasil estimasinya tidak logis. Untuk melihat adanya masalah identifikasi dilakukan dengan melihat hasil estimasi yang meliputi:

- Adanya nilai standar eror yang besar untuk satu atau lebih koefisien
- Nilai estimasi yang tidak mungkin, misal variansi eror negatif
- Tingginya nilai korelasi ( $> 0,9$ ) antar koefisien estimasi

#### 6. Menilai kriteria *Goodness of Fit (GoF)*

*Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi dengan prediksi dari model yang diajukan. Menurut (Lefrandt, Sulistio, Wicaksono, Djakfar, & Otok, 2016), indeks *GoF* dan *cut off* untuk penerimaan model ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 2.1** *Goodness of Fit (GoF) Statistics*

<b>Kriteria</b>	<b>Cut off Value</b>
<i>Chi-Square</i>	$\leq \chi_{\alpha,df}$
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$

## 7. Interpretasi dan modifikasi model

Ketika model dinyatakan diterima, maka modifikasi model dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut diestimasi dengan data terpisah sebelum model modifikasi diterima.

### 2.5 SEM-PLS

*Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)* merupakan SEM berbasis varians. Tujuan dari penggunaan SEM-PLS adalah melakukan prediksi hubungan antar konstruk / variabel laten. Berdasarkan asumsi statistiknya, metode ini termasuk dalam non-parametrik yang tidak mensyaratkan data berdistribusi normal (Hussein, 2015). Jumlah sampel yang digunakan berkisar antara 30-100 dengan skala data nominal ataupun ordinal.

Analisa pada metode SEM-PLS dilakukan dengan 3 tahap yang terdiri dari estimasi parameter dalam SEM-PLS, evaluasi *outer model* dan *inner model*, dan pengujian hipotesis.

#### 2.5.1 Estimasi Parameter SEM-PLS

Menurut Sanchez (2013) dalam (Rahmawati, 2014), estimasi parameter pemodelan persamaan struktural dengan pendekatan *partial least square* diperoleh melalui proses iterasi sebagai berikut.

Pada tahap ini dibuat inisialisasi yaitu menentukan nilai sembarang untuk *outer weight*. Untuk membuat sederhana, bobot seluruh indikator dibuat sama yaitu  $w_{jk} = 1$ . Langkah selanjutnya adalah aproksimasi eksternal yang menunjukkan variabel laten adalah penjumlahan dari perkalian bobot dengan indikator sesuai persamaan berikut.

$$Y_j = \sum_k w_{jk} X_{jk} \quad \begin{matrix} 2. \\ 6 \end{matrix}$$

Langkah berikutnya adalah menghitung ulang data variabel laten dengan cara yang berbeda yaitu variabel laten sebagai

kombinasi linier dari variabel laten lain yang terkait. Notasinya dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Z_j = \sum_{i \leftrightarrow j} e_{ij} Y_i \quad \begin{matrix} 2. \\ 7 \end{matrix}$$

$\hat{Z}_j$  menunjukkan data variabel laten duga yang akan diestimasi ulang. Tanda ( $\leftrightarrow$ ) menunjukkan variabel laten  $j$  berhubungan dengan variabel laten  $i$ , tanpa memperhatikan  $j$  atau  $i$  adalah variabel dependen atau independen. Penentuan *inner weight* diperoleh dari salah satu tiga skema pembobotan yaitu skema *centroid*, skema faktor, dan skema *path*. Setelah didapatkan *inner weight*, dilakukan estimasi terhadap  $Z_j$  sesuai persamaan (2.7). Langkah selanjutnya adalah memperbaharui *outer weight*. Jika arah indikator adalah reflektif, maka untuk mendapatkan *outer weight* menggunakan regresi linier sederhana antara data variabel laten duga dari  $Z_j$  sebagai prediktor dan indikator sebagai respon sebagai berikut.

$$w_{jk} = (Z_j' Z_j)^{-1} Z_j' x_{jk} \quad \begin{matrix} 2. \\ 8 \end{matrix}$$

$Z_j$  adalah matriks berisi data variabel laten ke- $j$ ,  $x_{jk}$  adalah vektor indikator ke- $k$  variabel laten ke- $j$  dan  $\widetilde{w}_{jk}$  adalah *outer weight* indikator ke- $k$  variabel laten ke- $j$ . Jika arah indikator formatif, maka akan diperoleh vektor  $\widetilde{w}_j$  menggunakan regresi berganda antara indikator sebagai prediktor dengan data variabel laten sebagai respon.

$$w_j = (X_j' X_j)^{-1} X_j' z_j \quad \begin{matrix} 2. \\ 9 \end{matrix}$$

$X_j$  adalah matriks berisi skor indikator dari variabel laten ke- $j$ ,  $z_j$  adalah vektor data variabel laten ke- $j$  dan  $\widetilde{w}_j$  adalah vektor *outer weight* dari indikator variabel laten ke- $j$ . Langkah di atas dilakukan hingga konvergen. Jika dalam setiap iterasi terdapat  $S=1,2,3,\dots$  hingga konvergen, penentuan konvergen dapat dilakukan dengan cara jika *outer weight* pada iterasi ke- $S$  dikurangi *outer weight* pada iterasi ke- $S-1$  bernilai kurang dari  $10^{-5}$ . Setelah diperoleh data variabel laten, tahapan selanjutnya adalah

mengestimasi koefisien jalur menggunakan *Ordinary Least Square (OLS)* antara variabel laten yang saling terkait.

$$\beta_{ji} = (Y_i' Y_i)^{-1} Y_i' y_j \quad 2.10$$

$$\gamma_{ji} = (X_i' X_i)^{-1} X_i' y_j \quad 2.11$$

$\beta_{ji}$  adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten endogen ke- $j$  dan variabel laten endogen ke- $i$ ,  $Y_i$  adalah matriks data variabel laten endogen ke- $i$  (prediktor),  $\gamma_{ji}$  adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten eksogen ke- $i$  dan variabel laten endogen ke- $j$ ,  $X_i$  adalah matriks data variabel laten eksogen ke- $i$  (prediktor) dan  $y_j$  adalah vektor data variabel laten endogen ke- $j$ . Kemudian mengestimasi *loading* yang didapatkan dari korelasi antara indikator dengan skor laten.

$$\lambda_{jk} = \text{corr}(X_{jk}, Y_j) \quad 2.12$$

### 2.5.2 Evaluasi Model

Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Evaluasi ini mendefinisikan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Evaluasi *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang terdiri dari *convergent validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya dimana nilai yang diharapkan  $> 0.5$  (valid). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria nilai *composite reliability*  $> 0.7$  dan *cronbach alpha*  $> 0.6$ . Rumus yang digunakan untuk menghitung *composite reliability* ( $\hat{\rho}$ ) adalah sebagai berikut (Sholihah & Salamah, 2015).

$$\rho = \frac{\left( \sum_{i=1}^n \lambda_i \right)^2}{\left( \sum_{i=1}^n \lambda_i \right)^2 + \sum_{i=1}^n \text{var}(\varepsilon_i)} \quad 2.13$$



Dalam evaluasi *inner model* atau model struktural teknik *PLS* dapat dilihat melalui nilai  $R^2$ ,  $Q^2$ , dan signifikansi koefisien jalur melalui prosedur *Bootstrap* (Henseler et al, 2009). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun akurat/*fit*. Evaluasi *inner model* untuk model reflektif dilihat dari beberapa kriteria yang terdiri dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \sum_{h=1}^H \beta_{jh} \text{cor}(X_{jh}, Y_j) \quad 2.14$$

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) \quad 2.15$$

Untuk kriteria evaluasi model indikator formatif dinilai dari signifikansi nilai *outer weight* yang diperoleh melalui prosedur *Bootstrap* (Kwong & Wong, 2013).

### 2.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh indikator terhadap variabel laten (pengujian hipotesis pada *outer model*) maupun pengaruh antar variabel laten (pengujian hipotesis pada *inner model*). Pengujian hipotesis ( $\gamma$ ,  $\beta$  dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling *Bootstrap*.

*Bootstrap* pertama kali dikenalkan oleh Efron pada tahun 1979 untuk mengestimasi *standard error* dan selang kepercayaan. Prosedur *Bootstrap* diawali dengan sampel *Bootstrap*  $x^* = (x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$  yang diperoleh dari pengambilan secara acak dengan pengembalian sebanyak  $n$  elemen dari sampel awal dan diulang sebanyak  $B$  kali. Estimasi *standard error*  $\beta$  didapatkan dengan persamaan sebagai berikut.

$$SE_B(\theta^*) = \sqrt{\frac{\sum_{b=1}^B (\theta_{(b)}^* - \theta_{(\bullet)}^*)^2}{B-1}}; \theta_{(\bullet)}^* = \frac{\sum_{b=1}^B \theta_{(b)}^*}{B} \quad 2.16$$

Keterangan:

$\theta_{(\bullet)}^*$  : penduga parameter *Bootstrap*

$\theta_{(b)}^*$  : penduga parameter *Bootstrap* saat  $b = 1, 2, 3, \dots, B$

$B$  : ukuran sampel *Bootstrap*

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk *outer model*:

$H_0$  :  $\lambda_i = 0$  (indikator ke- $i$  tidak signifikan)

$H_1$  :  $\lambda_i \neq 0$  (indikator ke- $i$  signifikan)

Hipotesis statistik untuk *inner model*:

$H_0$  :  $\gamma_i = 0$  (variabel eksogen ke- $i$  tidak signifikan terhadap variabel endogen)

$H_1$  :  $\gamma_i \neq 0$  (variabel eksogen ke- $i$  signifikan terhadap variabel endogen)

$H_0$  :  $\beta_i = 0$  (antar variabel endogen tidak signifikan)

$H_1$  :  $\beta_i \neq 0$  (antar variabel endogen signifikan)

Pengujian dilakukan dengan statistik uji  $T$  tiap hubungan variabel sebagai berikut.

$$T_{Statistics} = \frac{\gamma}{SE(\gamma)} \quad T_{Statistics} = \frac{\beta}{SE(\beta)} \quad T_{Statistics} = \frac{\lambda}{SE(\lambda)} \quad 2.17$$

(Variabel laten  
eksogen dengan  
endogen)

(Antar variabel  
laten endogen)

(Variabel laten  
dengan indikator)

Kriteria penolakan hipotesis menggunakan nilai  $T$ -Statistics dan  $P$ -Value. Jika  $\alpha$  yang digunakan 5%, maka tolak  $H_0$  apabila  $T$ -Statistics  $> 1.96$  dan  $P$ -Value  $< \alpha$  (0.05).

## 2.6 Kinerja

Menurut Rivai (2005) dalam (Azis & Niswah, 2013), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama. Perbandingan standar kinerja pada seorang pegawai diukur berdasarkan indikator-indikator atau skala ukur yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Menurut Sondang

(2003), pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi. Beberapa indikator kinerja menurut Dwiyanto (2006) dalam (Pasolong, 2012) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu:

a. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Definisi produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Kualitas layanan

Kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan demi meningkatkan kinerja pegawai maupun kepuasan bagi masyarakat.

c. Responsivitas

Definisi dari responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat dengan asumsi bahwa pejabat publik dipilih rakyat maka secara otomatis, pejabat publik akan memprioritaskan kepentingan rakyatnya.

## **2.7 Motivasi Berprestasi**

Menurut Mc Clelland (1987) dalam (Al-Maqassary, 2014), definisi motivasi berprestasi adalah usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Motivasi dalam manajemen lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Almustofa, 2014). Motivasi juga diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja. Motivasi yang tinggi, yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja, akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pemberian motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012) dalam (Agusta & Sutanto, 2013).

## **2.8 Karakteristik Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2002) dalam (Almustofa, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale, 2002). Menurut Sudarmayanti (2011), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik mencakup struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

## **2.9 Transfer Pelatihan**

Pelatihan menurut Dessler (2009) dalam (Agusta & Sutanto, 2013) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Ahmad (2013) dalam (Gita & Sariyathi, 2016) transfer pelatihan (aplikasi pelatihan di tempat kerja) merupakan isu penting yang dihadapi oleh semua organisasi. Masalah ini berkaitan dengan dampak dari pelatihan karyawan dan organisasi. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan berlangsung harus jelas bagi peserta pelatihan. Menurut Mangkunegara (2006) dalam (Agusta & Sutanto, 2013), segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi harus memiliki komponen-komponen yang terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahli, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, dan peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil secara langsung melalui survei terhadap dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS yang telah menerima remunerasi. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 130 responden yang tersebar di 5 jurusan FMIPA ITS. Kuesioner berisi beberapa pernyataan dengan pilihan jawaban sesuai dengan skala likert, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Kurang Setuju; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

#### **3.2 Populasi dan Pengambilan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen FMIPA ITS yang telah menerima remunerasi. Tahapan dari metode pengambilan sampel yang digunakan diuraikan sebagai berikut.

1. Jumlah dosen di lingkungan FMIPA ITS secara keseluruhan sebanyak 187 orang. Jumlah ini tersebar di 5 jurusan, antara lain Jurusan Kimia, Fisika, Matematika, Statistika, dan Biologi. Untuk pengambilan sampel, dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2} = \frac{187}{1 + (187(0,05)^2)} = 127,43 \approx 128 \text{ orang} \quad 3.1$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel

$N$  : Jumlah populasi

$d$  : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari penghitungan jumlah responden didapatkan sampel sebanyak 128 orang, namun dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti dibulatkan menjadi 130 responden. Hal ini dilakukan

karena semakin banyak responden yang dijadikan sampel, maka hasil survei diharapkan lebih representatif terhadap populasi.

2. Penghitungan sampel sebanyak 130 orang mewakili keseluruhan dosen di FMIPA ITS. Untuk mengetahui responden yang terambil di setiap jurusan, maka perlu dilakukan proporsi. Untuk menghitung proporsi dapat digunakan rumus berikut.

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n \quad 3.2$$

Keterangan:

$n_h$  : Jumlah sampel di setiap jurusan

$N_h$  : Jumlah populasi di setiap jurusan

$n$  : Jumlah sampel keseluruhan

$N$  : Jumlah populasi keseluruhan

Penghitungan proporsi untuk setiap jurusan di lingkungan FMIPA ITS dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 3.1** Jumlah Sampel Tiap Jurusan

No	Jurusan	$N_h$	$n_h$
1	Kimia	35	24
2	Fisika	37	26
3	Matematika	48	33
4	Statistika	44	31
5	Biologi	23	16
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>130</b>

Tabel 3.1 menunjukkan proporsi untuk setiap jurusan sehingga didapatkan jumlah responden untuk Jurusan Kimia sebanyak 24 orang, Jurusan Fisika sebanyak 26 orang, Jurusan Matematika sebanyak 33 orang, Jurusan Statistika sebanyak 31 orang, dan untuk Jurusan Biologi sebanyak 16 orang. Jumlah responden terbanyak ada di Jurusan Matematika dan responden paling sedikit adalah Jurusan Biologi.

3. Penentuan dosen sebagai responden terpilih dilakukan dengan cara proporsi berdasarkan kode pangkat menggunakan rumus (3.2). Pemilihan berdasarkan kode pangkat dilakukan



karena kode pangkat dosen dapat merepresentasikan prestasi dosen (Kemenperin, 2012).

**Tabel 3.2** Jumlah Sampel Berdasarkan Kode Pangkat

Jurusan	Kode Pangkat					$n_h$				
	III/ a	III/ b	III/ c	III/ d	IV/ a		IV/ b	IV/ c	IV/ d	IV/ e
Kimia		4	3	2	6	4	1	4		24
Fisika		10	3	4	5	1	1	1	1	26
Matematik a	2	4	9	7	7	3		1		33
Statistika	1	8	4	8	7	1	1		1	31
Biologi	1	7		3	3	2				16

Pemilihan dosen terpilih sebagai responden dilakukan menggunakan sampel acak dengan tabel angka acak sederhana yaitu dengan memberi nomor urut pada unit sampling sesuai dengan banyaknya penghitungan jumlah responden yang ditunjukkan dalam Tabel 3.2. Sampel diacak berdasarkan nomor urut unit sampling. Tabel 3.3 menunjukkan penentuan responden terpilih menggunakan tabel acak.

**Tabel 3.3** Penentuan Responden Berdasarkan Sampel Acak Sederhana

No Urut	Unit Sampling	Kode Pangkat	Bilangan Random	Responden Terpilih
00	Herdayanto S. Putro, S.Si., M.Si.	III/b	37403	Dr. Yatim Lailun Nimah, S.Si., M.Si.
01	Dr. Yuly Kusumawati, S.Si., M.Si.	III/b	44105	Zjahra Vianita Nugraheni, S.Si, M.Si.
02	Arif Fadlan, S.Si., M.Si.	III/b	62800	Herdayanto S. Putro, S.Si., M.Si.
03	Dr. Yatim Lailun Nimah, S.Si., M.Si.	III/b	84502	Arif Fadlan, S.Si., M.Si.
04	Wahyu Prasetyo Utomo, S.Si, M.Si	III/b		
05	Zjahra Vianita Nugraheni, S.Si, M.Si.	III/b		

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel laten eksogen dan dua variabel laten endogen. Ketiga variabel laten eksogen tersebut antara lain Karakteristik

Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Transfer Pelatihan. Sedangkan variabel laten endogennya adalah Remunerasi dan Kinerja. Masing-masing variabel laten diukur dengan indikator-indikator berikut.

**Tabel 3.4** Variabel Penelitian

<b>KINERJA (<math>\eta_1</math>)</b>	
<b>No</b>	<b>Indikator</b>
Y <sub>1.1</sub>	Memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan
Y <sub>1.2</sub>	Memenuhi tatap muka (perkuliahan) sesuai dengan yang dijadwalkan, termasuk hadir dan tepat waktu
Y <sub>1.3</sub>	Dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan
Y <sub>1.4</sub>	Menyelesaikan jam pengajaran dengan tepat waktu
Y <sub>1.5</sub>	Memenuhi kewajiban dalam memberikan bimbingan dan konseling terhadap mahasiswa
Y <sub>1.6</sub>	Aktif dalam penelitian
Y <sub>1.7</sub>	Aktif dalam pengabdian masyarakat
Y <sub>1.8</sub>	Antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
Y <sub>1.9</sub>	Mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan
Y <sub>1.10</sub>	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja
Y <sub>1.11</sub>	Mencurahkan segala kemampuan saya kepada ITS sampai masa kerja saya berakhir (pensiun)
Y <sub>1.12</sub>	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan
Y <sub>1.13</sub>	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.
Y <sub>1.14</sub>	Bersedia terhadap teguran dan peringatan yang dapat mengurangi penilaian kinerja
<b>REMUNERASI (<math>\eta_2</math>)</b>	
<b>No</b>	<b>Indikator</b>
Y <sub>2.1</sub>	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja ( <i>grade</i> /peringkat) yang di emban.
Y <sub>2.2</sub>	Penetapan ( <i>grade</i> /peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan dosen
Y <sub>2.3</sub>	Penetapan ( <i>grade</i> /peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur masa kerja atau pengalaman kerja dosen
Y <sub>2.4</sub>	Besaran remunerasi setiap ( <i>grade</i> /peringkat) sesuai dengan beban jabatannya
Y <sub>2.5</sub>	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.

**Tabel 3.4 Lanjutan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
Y <sub>2,6</sub>	Pola penetapan besaran remunerasi dan penetapan <i>grade</i> sudah sesuai
Y <sub>2,7</sub>	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.
Y <sub>2,8</sub>	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.
Y <sub>2,9</sub>	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya.
<b>MOTIVASI BERPRESTASI (<math>\xi_1</math>)</b>	
<b>No</b>	<b>Indikator</b>
X <sub>1,1</sub>	Mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab
X <sub>1,2</sub>	Berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi
X <sub>1,3</sub>	Berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi
X <sub>1,4</sub>	Senantiasa mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.
X <sub>1,5</sub>	Menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas
X <sub>1,6</sub>	Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas-tugas
X <sub>1,7</sub>	Bersedia menginstropeksi diri untuk kemajuan
X <sub>1,8</sub>	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan
X <sub>1,9</sub>	Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.
X <sub>1,10</sub>	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik
X <sub>1,11</sub>	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan
X <sub>1,12</sub>	Selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu
X <sub>1,13</sub>	Teguran dan evaluasi dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja
<b>KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA (<math>\xi_2</math>)</b>	
<b>No</b>	<b>Indikator</b>
X <sub>2,1</sub>	Mencintai pekerjaan dalam bidang yang saya tekuni sekarang
X <sub>2,2</sub>	Tugas-tugas dalam pekerjaan saya tidak membuat bosan
X <sub>2,3</sub>	Dengan mudah dapat menyelesaikan tugas-tugas saya
X <sub>2,4</sub>	Rekan-rekan mudah dimintai pertolongan jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan
X <sub>2,5</sub>	Tugas-tugas yang harus saya selesaikan relatif sesuai dengan kemampuan
X <sub>2,6</sub>	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama
X <sub>2,7</sub>	Saya merasa ada suasana yang menyenangkan antar dosen dan karyawan

**Tabel 3.4 Lanjutan**

---

**KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA ( $\xi_2$ )**


---

No	Indikator
X <sub>2,8</sub>	Atasan selalu mengomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas
X <sub>2,9</sub>	Atasan selalu berdiskusi tentang pembagian tugas
X <sub>2,10</sub>	Dosen-dosen berupaya mendapatkan prestasi yang baik
X <sub>2,11</sub>	Atasan selalu memberikan penghargaan bila ada bawahan yang menjalankan pekerjaan dengan sangat memuaskan
X <sub>2,12</sub>	Saya merasa bahwa saya bisa berkarier dengan baik di tempat saya bekerja sekarang
X <sub>2,13</sub>	Saya biasa menerima peraturan atau kebijakan yang selama ini diterapkan organisasi dalam hal karier karyawannya
X <sub>2,14</sub>	Atasan memberi kewenangan dan keleluasaan didalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan saya

---

**TRANSFER PELATIHAN ( $\xi_3$ )**


---

No	Indikator
X <sub>3,1</sub>	Daya nalar saya mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar
X <sub>3,2</sub>	Pengetahuan saya bertambah dan kemampuan bekerja lebih baik setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar
X <sub>3,3</sub>	Banyaknya pelatihan / <i>workshop</i> / seminar yang diikuti dapat menunjang kemampuan menyelesaikan pekerjaan
X <sub>3,4</sub>	Dengan mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar, saya lebih mudah memahami tugas – tugas baru yang diberikan kepada saya
X <sub>3,5</sub>	Dengan mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar, saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.
X <sub>3,6</sub>	Setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar, saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
X <sub>3,7</sub>	Semangat kerja saya meningkat setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar

---

### 3.4 Langkah Analisis

Langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji validitas dan reliabilitas data hasil survei.
- b. Analisis kepuasan menggunakan diagram *Importance Performance Analysis (IPA)*.
- c. Analisis hubungan antar variabel menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

- Menyusun model konseptual berbasis teori

Penyusunan model konseptual mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya terkait variabel yang digunakan. Model konseptual yang dibentuk meliputi model pengukuran dan model struktural. Variabel dalam penelitian ini terbagi ke dalam variabel laten endogen dan variabel laten eksogen. Variabel laten endogen terdiri atas kinerja ( $\eta_1$ ) dan remunerasi ( $\eta_2$ ), sedangkan variabel laten eksogen terdiri atas motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ), karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ), dan transfer pelatihan ( $\xi_3$ ). Berdasarkan kajian literatur, variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ), karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ), dan transfer pelatihan ( $\xi_3$ ) sedangkan variabel kinerja ( $\eta_1$ ) membentuk variabel remunerasi ( $\eta_2$ ). Secara matematis hubungan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut.

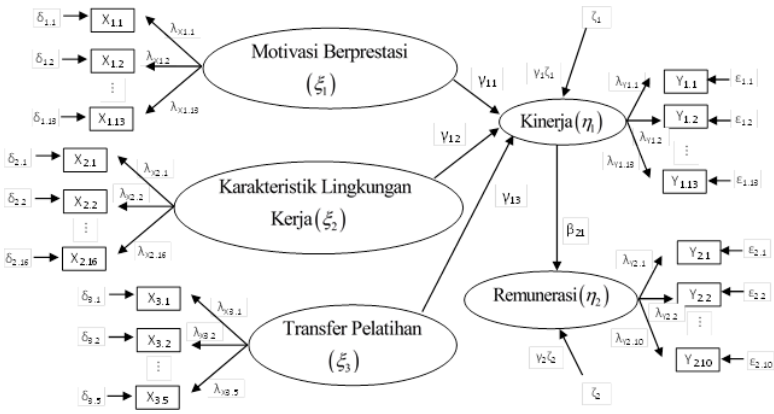
$$\eta_1 = f(\xi_1, \xi_2, \xi_3) = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = f(\eta_1) = \beta_2 \eta_1 + \zeta_2$$

Model pengukuran pada penelitian ini terdiri dari beberapa indikator untuk setiap variabel laten endogen dan variabel laten eksogen. Variabel laten endogen  $\eta_1$  terdiri dari 14 indikator dan  $\eta_2$  terdiri dari 9 indikator. Variabel laten eksogen  $\xi_1$  terdiri dari 13 indikator,  $\xi_2$  terdiri dari 14 indikator, dan variabel  $\xi_3$  terdiri dari 7 indikator. Keterangan setiap indikator dijelaskan dalam Tabel 3.4.

- Mengkonstruksi diagram jalur

Tahapan selanjutnya setelah pengembangan model teoritis yaitu dengan membuat diagram jalur. Diagram jalur dapat menunjukkan hubungan antar variabel beserta indikator-indikator yang membentuknya. Berikut merupakan diagram jalur yang digunakan dalam penelitian.



**Gambar 3.1** Diagram Jalur Penelitian

- Mengkonversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan  
 Persamaan model matematis model pengukuran dan model struktural dapat dibuat dengan mengacu diagram jalur pada Gambar 3.1.

a. Model Pengukuran

Model pengukuran menunjukkan hubungan variabel laten dengan indikatornya. Berikut merupakan persamaan matematis untuk model pengukuran.

– Variabel Laten Motivasi Berprestasi ( $\xi_1$ )

$$\begin{array}{lll}
 x_{1.1} = \lambda_{x_{1.1}} \xi_1 + \delta_{1.1} & x_{1.6} = \lambda_{x_{1.6}} \xi_1 + \delta_{1.6} & x_{1.11} = \lambda_{x_{1.11}} \xi_1 + \delta_{1.11} \\
 x_{1.2} = \lambda_{x_{1.2}} \xi_1 + \delta_{1.2} & x_{1.7} = \lambda_{x_{1.7}} \xi_1 + \delta_{1.7} & x_{1.12} = \lambda_{x_{1.12}} \xi_1 + \delta_{1.12} \\
 x_{1.3} = \lambda_{x_{1.3}} \xi_1 + \delta_{1.3} & x_{1.8} = \lambda_{x_{1.8}} \xi_1 + \delta_{1.8} & x_{1.13} = \lambda_{x_{1.13}} \xi_1 + \delta_{1.13} \\
 x_{1.4} = \lambda_{x_{1.4}} \xi_1 + \delta_{1.4} & x_{1.9} = \lambda_{x_{1.9}} \xi_1 + \delta_{1.9} & \\
 x_{1.5} = \lambda_{x_{1.5}} \xi_1 + \delta_{1.5} & x_{1.10} = \lambda_{x_{1.10}} \xi_1 + \delta_{1.10} & 
 \end{array}$$

– Variabel Laten Karakteristik Lingkungan Kerja ( $\xi_2$ )

$$\begin{array}{lll}
x_{2.1} = \lambda_{x_{2.1}} \xi_2 + \delta_{2.1} & x_{2.6} = \lambda_{x_{2.6}} \xi_2 + \delta_{2.6} & x_{2.11} = \lambda_{x_{2.11}} \xi_2 + \delta_{2.11} \\
x_{2.2} = \lambda_{x_{2.2}} \xi_2 + \delta_{2.2} & x_{2.7} = \lambda_{x_{2.7}} \xi_2 + \delta_{2.7} & x_{2.12} = \lambda_{x_{2.12}} \xi_2 + \delta_{2.12} \\
x_{2.3} = \lambda_{x_{2.3}} \xi_2 + \delta_{2.3} & x_{2.8} = \lambda_{x_{2.8}} \xi_2 + \delta_{2.8} & x_{2.13} = \lambda_{x_{2.13}} \xi_2 + \delta_{2.13} \\
x_{2.4} = \lambda_{x_{2.4}} \xi_2 + \delta_{2.4} & x_{2.9} = \lambda_{x_{2.9}} \xi_2 + \delta_{2.9} & x_{2.14} = \lambda_{x_{2.14}} \xi_2 + \delta_{2.14} \\
x_{2.5} = \lambda_{x_{2.5}} \xi_2 + \delta_{2.5} & x_{2.10} = \lambda_{x_{2.10}} \xi_2 + \delta_{2.10} &
\end{array}$$

– Variabel Laten Transfer Pelatihan ( $\xi_3$ )

$$\begin{array}{ll}
x_{3.1} = \lambda_{x_{3.1}} \xi_3 + \delta_{3.1} & x_{3.5} = \lambda_{x_{3.5}} \xi_3 + \delta_{3.5} \\
x_{3.2} = \lambda_{x_{3.2}} \xi_3 + \delta_{3.2} & x_{3.6} = \lambda_{x_{3.6}} \xi_3 + \delta_{3.6} \\
x_{3.3} = \lambda_{x_{3.3}} \xi_3 + \delta_{3.3} & x_{3.7} = \lambda_{x_{3.7}} \xi_3 + \delta_{3.7} \\
x_{3.4} = \lambda_{x_{3.4}} \xi_3 + \delta_{3.4} &
\end{array}$$

– Variabel Laten Kinerja ( $\eta_1$ )

$$\begin{array}{lll}
y_{1.1} = \lambda_{y_{1.1}} \eta_1 + \varepsilon_{1.1} & y_{1.6} = \lambda_{y_{1.6}} \eta_1 + \varepsilon_{1.6} & y_{1.11} = \lambda_{y_{1.11}} \eta_1 + \varepsilon_{1.11} \\
y_{1.2} = \lambda_{y_{1.2}} \eta_1 + \varepsilon_{1.2} & y_{1.7} = \lambda_{y_{1.7}} \eta_1 + \varepsilon_{1.7} & y_{1.12} = \lambda_{y_{1.12}} \eta_1 + \varepsilon_{1.12} \\
y_{1.3} = \lambda_{y_{1.3}} \eta_1 + \varepsilon_{1.3} & y_{1.8} = \lambda_{y_{1.8}} \eta_1 + \varepsilon_{1.8} & y_{1.13} = \lambda_{y_{1.13}} \eta_1 + \varepsilon_{1.13} \\
y_{1.4} = \lambda_{y_{1.4}} \eta_1 + \varepsilon_{1.4} & y_{1.9} = \lambda_{y_{1.9}} \eta_1 + \varepsilon_{1.9} & y_{1.14} = \lambda_{y_{1.14}} \eta_1 + \varepsilon_{1.14} \\
y_{1.5} = \lambda_{y_{1.5}} \eta_1 + \varepsilon_{1.5} & y_{1.10} = \lambda_{y_{1.10}} \eta_1 + \varepsilon_{1.10} &
\end{array}$$

– Variabel Laten Remunerasi ( $\eta_2$ )

$$\begin{array}{lll}
y_{2.1} = \lambda_{y_{2.1}} \eta_2 + \varepsilon_{2.1} & y_{2.4} = \lambda_{y_{2.4}} \eta_2 + \varepsilon_{2.4} & y_{2.7} = \lambda_{y_{2.7}} \eta_2 + \varepsilon_{2.7} \\
y_{2.2} = \lambda_{y_{2.2}} \eta_2 + \varepsilon_{2.2} & y_{2.5} = \lambda_{y_{2.5}} \eta_2 + \varepsilon_{2.5} & y_{2.8} = \lambda_{y_{2.8}} \eta_2 + \varepsilon_{2.8} \\
y_{2.3} = \lambda_{y_{2.3}} \eta_2 + \varepsilon_{2.3} & y_{2.6} = \lambda_{y_{2.6}} \eta_2 + \varepsilon_{2.6} & y_{2.9} = \lambda_{y_{2.9}} \eta_2 + \varepsilon_{2.9}
\end{array}$$

## b. Model Struktural

Persamaan matematis model struktural menjelaskan hubungan antar variabel laten sebagai berikut.

$$\eta_1 = \gamma_{11} \xi_1 + \gamma_{12} \xi_2 + \gamma_{13} \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_{21} \eta_1 + \zeta_2$$

- Pengujian asumsi normalitas multivariat

Untuk menguji asumsi normalitas multivariat, dilakukan dengan melihat nilai *c.r.* keseluruhan dengan *software AMOS*. Dalam hal ini, dilakukan analisis *SEM* berbasis kovarians.

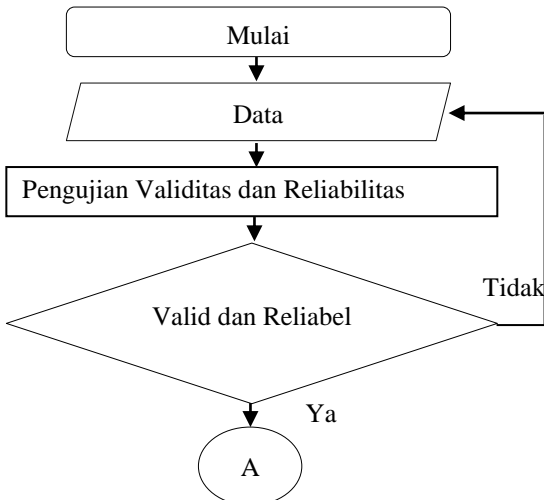
- Analisis *SEM* berbasis varians  
Perubahan analisis *SEM* berbasis varians (*SEM-PLS*) terjadi karena data tidak memenuhi asumsi normalitas multivariat.
- Evaluasi model pengukuran dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk melihat pengaruh variabel indikator terhadap variabel laten.
- Evaluasi model struktural untuk melihat kebaikan model dengan melihat nilai  $R^2$  dan  $Q^2$ .
- Pengujian hipotesis masing-masing variabel laten untuk melihat besar pengaruh antar variabel laten.
- Kombinasi *IPA* dan *SEM* di setiap kuadran untuk melihat hubungan antara variabel indikator dengan variabel latennya dalam kuadran yang sama.

d. Kesimpulan dan saran.

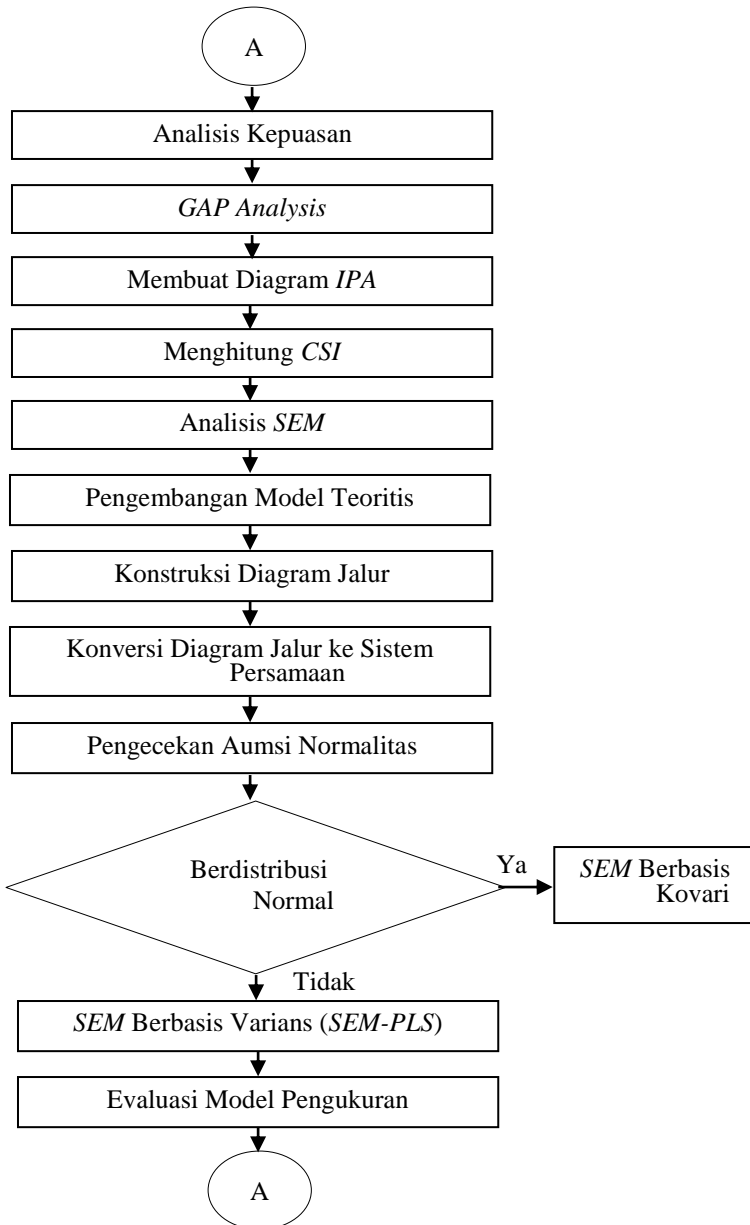
### 3.5 Diagram Alir

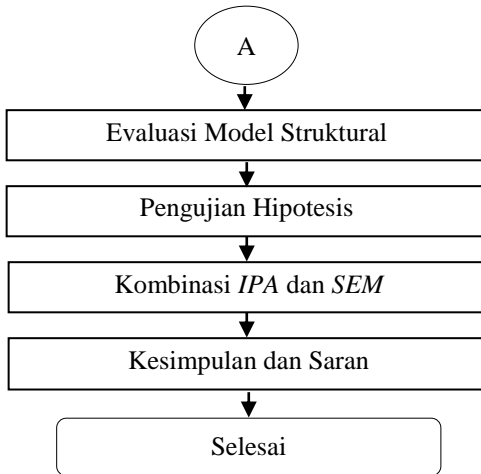
Diagram alir dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar

3.3.









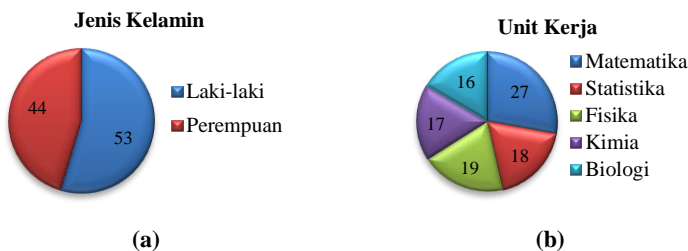
**Gambar 3.2** Diagram Alir Penelitian

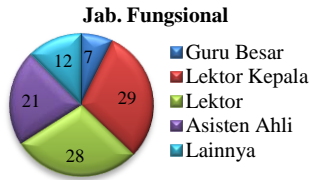
## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada analisis dan pembahasan yang akan dilakukan mencakup pengujian validitas dan reliabilitas terhadap hasil kuesioner yang telah dilakukan kemudian dilanjutkan dengan analisis kepuasan kinerja berdasarkan persepsi dosen di lingkungan FMIPA ITS melalui diagram *Importance Performance Analysis (IPA)*, pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja hubungannya dengan remunerasi dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*, serta kombinasi antara diagram *IPA* dan *SEM*. Sebelum dilakukan analisis lebih mendalam, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 97 responden. Jumlah ini berbeda dari hasil penghitungan jumlah sampel minimum yang telah dilakukan seperti dijelaskan dalam bab III dikarenakan pada saat survei, banyak responden (dosen FMIPA ITS) yang tidak dapat mengisi kuesioner dikarenakan beberapa hal, seperti sedang melaksanakan tugas belajar. Sehingga jumlah sampel yang akan dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 97. Berikut merupakan analisis dan pembahasan yang dilakukan.

### 4.1 Karakteristik Umum Responden

Responden yang dijadikan obyek penelitian adalah dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS terkait remunerasi. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 97 orang dengan proporsi jenis kelamin, unit kerja, dan jabatan fungsional sebagai berikut.





(c)

**Gambar 4.1** Karakteristik Responden

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dosen laki-laki (53 orang) lebih dominan daripada dosen perempuan (44 orang) sebagai responden. Penelitian dilakukan dengan mengambil responden di 5 jurusan (unit kerja) yang berbeda yaitu Matematika (27 orang), Statistika (18 orang), Fisika (19 orang), Kimia (17 orang), dan Biologi (16 orang). Kaitannya dengan remunerasi, jabatan fungsional menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan. Dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala lebih banyak sebagai responden dengan jumlah 29 orang, kemudian disusul dengan Lektor (28 orang), Asisten Ahli (21 orang), lainnya (12 orang), dan Guru Besar (7 orang).

## 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap hasil kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur, dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kepercayaan hasil dari isi kuesioner.

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berikut ini merupakan uji validitas yang digunakan pada data kenyataan hasil kuesioner. Jumlah sampel ( $n$ ) dalam penelitian ini sebanyak 97 dengan nilai  $df$  ( $n-2$ ) sebesar 95. Dengan menggunakan tabel  $R$  dan taraf signifikansi sebesar 0.05 didapatkan nilai 0.20 sebagai nilai kritis. Hasil penghitungan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat lebih jelas dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1** Nilai  $R_{hitung}$  Tiap Indikator

Indikator	$R_{hitung}$	Indikator	$R_{hitung}$	Indikator	$R_{hitung}$
Y <sub>1,1</sub>	0.304	Y <sub>2,6</sub>	0.419	X <sub>2,3</sub>	0.565
Y <sub>1,2</sub>	0.459	Y <sub>2,7</sub>	0.536	X <sub>2,4</sub>	0.529
Y <sub>1,3</sub>	0.582	Y <sub>2,8</sub>	0.413	X <sub>2,5</sub>	0.567
Y <sub>1,4</sub>	0.555	Y <sub>2,9</sub>	0.494	X <sub>2,6</sub>	0.528
Y <sub>1,5</sub>	0.492	X <sub>1,1</sub>	0.670	X <sub>2,7</sub>	0.565
Y <sub>1,6</sub>	0.417	X <sub>1,2</sub>	0.614	X <sub>2,8</sub>	0.607
Y <sub>1,7</sub>	0.463	X <sub>1,3</sub>	0.568	X <sub>2,9</sub>	0.575
Y <sub>1,8</sub>	0.579	X <sub>1,4</sub>	0.627	X <sub>2,10</sub>	0.606
Y <sub>1,9</sub>	0.713	X <sub>1,5</sub>	0.497	X <sub>2,11</sub>	0.554
Y <sub>1,10</sub>	0.640	X <sub>1,6</sub>	0.708	X <sub>2,12</sub>	0.604
Y <sub>1,11</sub>	0.571	X <sub>1,7</sub>	0.548	X <sub>2,13</sub>	0.643
Y <sub>1,12</sub>	0.431	X <sub>1,8</sub>	0.662	X <sub>2,14</sub>	0.594
Y <sub>1,13</sub>	0.590	X <sub>1,9</sub>	0.684	X <sub>3,1</sub>	0.546
Y <sub>1,14</sub>	0.525	X <sub>1,10</sub>	0.683	X <sub>3,2</sub>	0.524
Y <sub>2,1</sub>	0.546	X <sub>1,11</sub>	0.589	X <sub>3,3</sub>	0.535
Y <sub>2,2</sub>	0.507	X <sub>1,12</sub>	0.706	X <sub>3,4</sub>	0.558
Y <sub>2,3</sub>	0.478	X <sub>1,13</sub>	0.578	X <sub>3,5</sub>	0.482
Y <sub>2,4</sub>	0.419	X <sub>2,1</sub>	0.598	X <sub>3,6</sub>	0.507
Y <sub>2,5</sub>	0.473	X <sub>2,2</sub>	0.507	X <sub>3,7</sub>	0.479

Mengacu pada nilai kritis dari  $R_{tabel}$  yang didapatkan sebesar 0.20, maka indikator dianggap valid apabila nilai  $R_{hitung}$  kurang dari nilai kritis. Berdasarkan hasil penghitungan seperti ditunjukkan pada Tabel 4.1, semua indikator memiliki nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari 0.20 sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan indikator valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Dengan menggunakan bantuan *software SPSS* didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.957 dimana nilai ini lebih besar dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner reliabel atau konsisten.

#### 4.3 Analisis Kepuasan

Kepuasan terhadap remunerasi berdasarkan persepsi dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS dapat dilihat melalui nilai

kenyataan dan harapan pada masing-masing indikator dalam kuesioner. Selisih nilai antara kenyataan dan harapan dapat digunakan untuk melihat persepsi kepuasan dosen terhadap remunerasi menggunakan *gap analysis*.

#### **4.3.1 *Gap Analysis***

Penghitungan *gap analysis* pada data hasil kepuasan menurut persepsi dosen terhadap remunerasi dilakukan dengan menghitung selisih rata-rata nilai kenyataan dan harapan tiap indikator atau pernyataan dalam kuesioner. Hasil penghitungan *gap analysis* ditampilkan dalam tabel pada Lampiran 3.

Sesuai dengan hasil penghitungan nilai selisih kenyataan dengan harapan pada Lampiran 3, terlihat bahwa nilai selisih untuk setiap indikator bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak dosen di lingkungan FMIPA ITS yang merasa tidak puas dengan remunerasi sehingga kualitas pelayanan terkait remunerasi perlu ditingkatkan.

Mengacu pada Lampiran 3, indikator  $X_{2.7}$  (saya merasa ada suasana yang menyenangkan antar dosen dan karyawan) memiliki nilai selisih paling besar yaitu -0,8350 yang berarti tidak sedikit dosen yang merasa kualitas pelayanan menyangkut indikator ini masih jauh dari harapan. Indikator  $Y_{1.3}$  (dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan) memiliki selisih paling kecil, meski demikian kualitas pelayanan berkaitan dengan indikator tersebut tetap perlu di tingkatkan.

Perbedaan nilai antara kenyataan dan harapan berfungsi untuk melihat kualitas pelayanan secara umum, sedangkan untuk mengetahui pengelompokan indikator berdasarkan tingkat kenyataan dan harapan dapat dilakukan melalui diagram *Importance Performance Analysis (IPA)*.

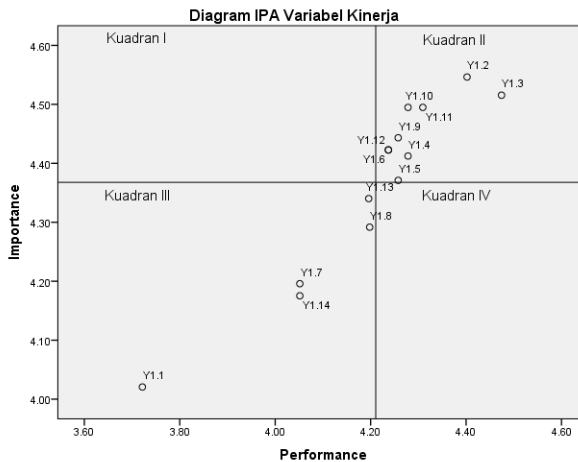
#### **4.3.2 *Diagram Importance Performance Analysis***

Pengelompokan indikator-indikator dalam kuesioner melalui diagram *Importance Performance Analysis (IPA)* terbagi ke dalam empat kuadran. Keempat kuadran ini berguna untuk mengetahui prioritas perbaikan terhadap kualitas pelayanan

dilihat dari kenyataan dan harapan responden untuk setiap indikator masing-masing variabel penelitian. Kuadran pertama berarti kenyataan tinggi namun harapan rendah. Berikut adalah hasil diagram *IPA* untuk setiap variabel.

#### 4.3.2.1 Diagram *IPA* Variabel Kinerja

Diagram *IPA* dibuat dengan menghitung nilai rata-rata setiap indikator dalam variabel kinerja. Jumlah indikator pada variabel ini sebanyak 14 indikator di mana masing-masing indikator memiliki nilai *mean* untuk kenyataan dan harapan. Hasil dari penghitungan *mean* dapat dilihat pada Lampiran 4. Nilai rata-rata yang didapatkan merupakan nilai rata-rata dari setiap indikator untuk variabel kinerja yang selanjutnya digunakan untuk membuat diagram *IPA* yang terdiri dari empat kuadran.



**Gambar 4.2** Diagram *IPA* Variabel Kinerja

Mengacu pada Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa setiap indikator berada pada kuadran yang berbeda. Kuadran II memiliki jumlah indikator terbanyak dibandingkan dengan ketiga kuadran lainnya, sedangkan kuadran I dan IV tidak memiliki indikator. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan klasifikasi indikator setiap kuadran.

**Tabel 4.2** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA* Variabel Kinerja

Kuadran	Indikator
I	-
II	$Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.9}, Y_{1.10}, Y_{1.11},$ $Y_{1.12}$
III	$Y_{1.1}, Y_{1.7}, Y_{1.8}, Y_{1.13}, Y_{1.14}$
IV	-

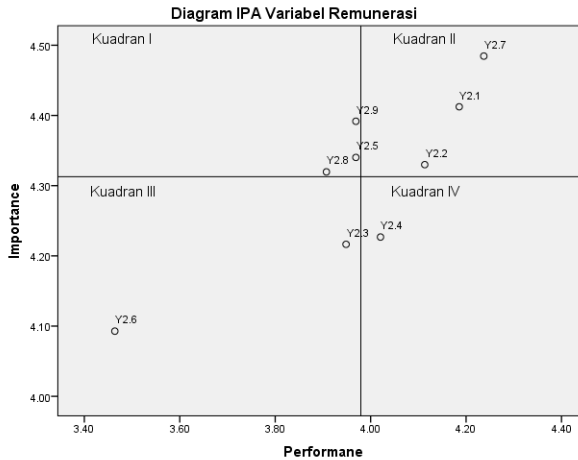
Berdasarkan pengklasifikasian indikator variabel kinerja ( $\eta_i$ ), sebanyak 9 indikator berada di kuadran II, sedangkan 5 indikator berada di kuadran III. Beberapa indikator yang masuk dalam kuadran II antara lain  $Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.9}, Y_{1.10}, Y_{1.11}, Y_{1.12}$ . Berdasarkan persepsi responden, kesembilan indikator tersebut harus dipertahankan dari segi kualitas pelayanan karena harapan responden terkait pelayanan pada indikator-indikator tersebut tinggi dan hal ini sebanding dengan kondisi nyata yang dirasakan responden berkaitan kesembilan indikator tersebut.

Kuadran III berisi lima indikator, diantaranya adalah  $Y_{1.1}, Y_{1.7}, Y_{1.8}, Y_{1.13}, Y_{1.14}$ . Indikator-indikator yang terletak di kuadran ini kurang di prioritaskan karena antara harapan dan kenyataan yang dirasakan responden terkait kualitas pelayanan rendah, sehingga akan lebih baik apabila perbaikan kualitas pelayanan menyangkut kinerja lebih fokus terhadap perbaikan indikator-indikator yang berada di kuadran II.

#### 4.3.2.2 Diagram *IPA* Variabel Remunerasi

Analisis kepuasan dilakukan terhadap variabel remunerasi dengan jumlah indikator sebanyak 9 indikator di mana masing-masing indikator memiliki nilai *mean* untuk kenyataan dan harapan. Tabel hasil dari penghitungan nilai *mean* dapat dilihat dalam Lampiran 5. Nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 3,9849 untuk kenyataan dan 4,2689 untuk harapan. Nilai rata-rata untuk setiap indikator digunakan untuk membuat diagram *IPA* sebagai berikut.





**Gambar 4.3** Diagram *IPA* Variabel Remunerasi

Gambar 4.3 menunjukkan pengklasifikasian indikator-indikator ke dalam kuadran-kuadran yang berbeda. Sebanyak 2 indikator berada dalam kuadran I, 3 indikator berada dalam kuadran II, 2 indikator berada dalam kuadran III, dan 2 indikator lainnya berada dalam kuadran IV. Berikut tabel yang berisi pengklasifikasian indikator sesuai diagram *IPA* pada Gambar 4.3.

**Tabel 4.3** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA* Variabel Remunerasi

Kuadran	Indikator
I	Y <sub>2.5</sub> , Y <sub>2.8</sub> , Y <sub>2.9</sub>
II	Y <sub>2.1</sub> , Y <sub>2.2</sub> , Y <sub>2.7</sub>
III	Y <sub>2.3</sub> , Y <sub>2.6</sub>
IV	Y <sub>2.4</sub>

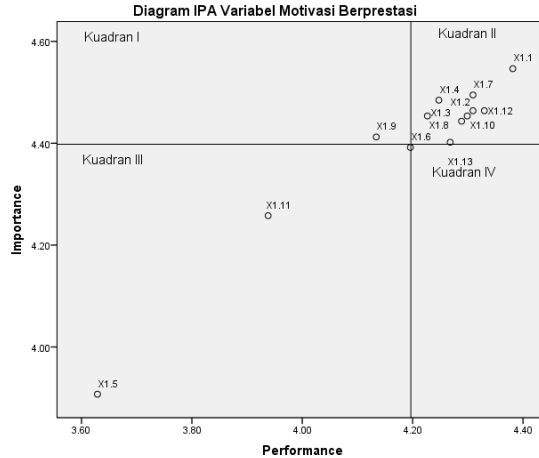
Tabel 4.3 menunjukkan indikator setiap kuadran. Indikator yang masuk dalam kuadran I antara lain Y<sub>2.5</sub>, Y<sub>2.8</sub> dan Y<sub>2.9</sub>. Ketiga indikator ini menjadi prioritas utama perbaikan kualitas karena menurut persepsi responden ketiga indikator penting atau harapan responden terhadap ketiga kuadran ini tinggi akan tetapi tidak diiringi dengan pelayanan kualitas yang baik. Kuadran II berisi 3 indikator antara lain Y<sub>2.1</sub>, Y<sub>2.2</sub>, dan Y<sub>2.7</sub>. Ketiga indikator ini cukup dipertahankan dengan kondisi kekinian karena

harapan responden terkait ketiga indikator sudah sesuai dengan kondisi nyata yang dirasakan. Dua indikator yang masuk dalam kuadran III ( $Y_{2.3}$  dan  $Y_{2.6}$ ) dianggap kurang penting atau harapan responden terhadap dua responden ini rendah begitu juga kondisi riil yang dirasakan kurang memuaskan, sehingga perbaikan kualitas menyangkut kedua indikator ini tidak akan terlalu berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan remunerasi. Kuadran IV berisi satu indikator yaitu  $Y_{2.4}$ . Indikator ini dianggap kurang penting oleh responden atau harapan responden rendah akan tetapi pelayanan yang diberikan sangat baik. Tindakan yang bisa dilakukan yaitu dengan mengurangi kualitas pelayanan terkait indikator tersebut untuk menghemat sumber daya.

#### **4.3.2.3 Diagram IPA Variabel Motivasi Berprestasi**

Variabel motivasi berprestasi memiliki indikator sebanyak 13 buah di mana masing-masing indikator memiliki nilai *mean* untuk kenyataan dan harapan. Tabel pada Lampiran 6 merupakan hasil dari penghitungan nilai *mean* untuk variabel motivasi berprestasi.

Nilai rata-rata untuk setiap indikator digunakan untuk membuat diagram *IPA* dengan nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 4,1967 untuk kenyataan dan 4,3981 untuk harapan digunakan sebagai garis pembuat kuadran. Berikut diagram *IPA* disajikan dalam Gambar 4.4.



**Gambar 4.4** Diagram *IPA* Variabel Motivasi Berprestasi

Diagram *IPA* yang ditunjukkan Gambar 4.4 berisi indikator-indikator yang menempati ke empat kuadran berbeda. Kuadran I berisi 1 indikator, sedangkan kuadran II berisi 9 indikator. Kuadran III berisi 3 indikator dan tidak ada indikator yang masuk dalam kuadran IV. Berikut tabel klasifikasi indikator menurut diagram *IPA* pada Gambar 4.4.

**Tabel 4.4** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA* Variabel Motivasi Berprestasi

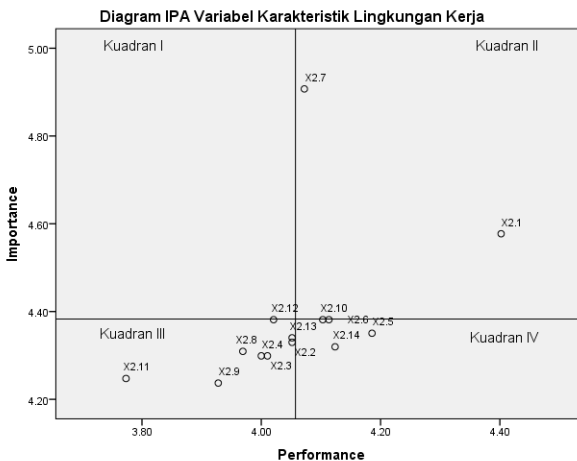
Kuadran	Indikator
I	X <sub>1.9</sub>
II	X <sub>1.1</sub> , X <sub>1.2</sub> , X <sub>1.3</sub> , X <sub>1.4</sub> , X <sub>1.7</sub> , X <sub>1.8</sub> , X <sub>1.10</sub> , X <sub>1.12</sub> , X <sub>1.13</sub>
III	X <sub>1.5</sub> , X <sub>1.6</sub> , X <sub>1.11</sub>
IV	-

Tabel 4.4 menunjukkan indikator setiap kuadran di mana kuadran I berisi satu indikator yaitu X<sub>1.9</sub>. Indikator ini menjadi prioritas utama perbaikan kualitas karena menurut persepsi responden indikator X<sub>1.9</sub> penting atau harapan responden tinggi akan tetapi tidak diiringi dengan pelayanan kualitas yang baik. Kuadran II berisi 9 indikator antara lain X<sub>1.1</sub>, X<sub>1.2</sub>, X<sub>1.3</sub>, X<sub>1.4</sub>, X<sub>1.7</sub>, X<sub>1.8</sub>, X<sub>1.10</sub>, X<sub>1.12</sub> dan X<sub>1.13</sub>. Sembilan indikator ini cukup dipertahankan sesuai dengan kualitas pelayanan yang diberikan

saat ini karena harapan responden terkait delapan indikator sudah sesuai dengan kondisi nyata yang dirasakan. Tiga indikator yang masuk dalam kuadran III, yaitu  $X_{1.5}$ ,  $X_{1.6}$ , dan  $X_{1.11}$  dianggap kurang penting atau harapan responden terhadap dua responden ini rendah begitu juga kondisi riil yang dirasakan kurang memuaskan, sehingga perbaikan kualitas menyangkut kedua indikator ini tidak akan terlalu berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan terkait motivasi berprestasi. Tidak ada indikator yang tergolong dalam kuadran IV.

#### 4.3.2.4 Diagram IPA Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

Variabel karakteristik lingkungan kerja mempunyai 13 indikator. Hasil dari penghitungan nilai *mean* variabel karakteristik lingkungan kerja dapat dilihat pada Lampiran 7. Nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 4,0574 untuk kenyataan dan 4,3829 untuk harapan. Kedua nilai ini digunakan sebagai garis pembuat kuadran pada diagram *IPA*. Berikut merupakan diagram *IPA* pada Gambar 4.5.



**Gambar 4.5** Diagram *IPA* Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

Diagram *IPA* yang ditunjukkan Gambar 4.5 berisi indikator-indikator yang menempati kuadran-kuadran berbeda.

Sekilas dapat dilihat bahwa indikator-indikator variabel karakteristik lingkungan kerja lebih banyak berada di kuadran III. Jumlah indikator berdasarkan kuadran ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.5** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA* Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

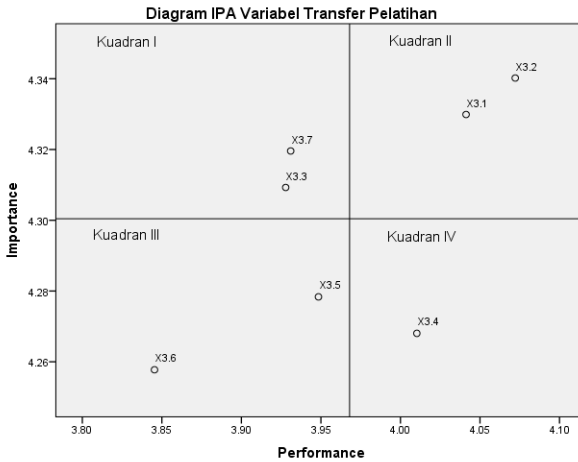
Kuadran	Indikator
I	-
II	$X_{2.1}$ , $X_{2.7}$
III	$X_{2.2}$ , $X_{2.3}$ , $X_{2.4}$ , $X_{2.8}$ , $X_{2.9}$ , $X_{2.11}$ , $X_{2.12}$ , $X_{2.13}$
IV	$X_{2.5}$ , $X_{2.6}$ , $X_{2.10}$ , $X_{2.14}$

Klasifikasi indikator sesuai diagram *IPA* dapat dilihat pada Tabel 4.5. Kuadran II memiliki 2 indikator ( $X_{2.1}$  dan  $X_{2.7}$ ) yang harus dipertahankan dari segi kualitas pelayanan, hal ini dikarenakan kondisi riil pelayanan yang dirasakan responden sebanding dengan harapan responden yang tinggi. Kuadran III memuat 8 indikator dimana perbaikan kualitas pelayanan terhadap indikator-indikator tersebut tidak terlalu penting dan tidak akan berdampak signifikan karena harapan responden terhadap kualitas pelayanan menyangkut indikator tersebut rendah begitu juga dengan kondisi riil yang dirasakan. Indikator-indikator yang berada di kuadran IV memuat 4 indikator, antara lain  $X_{2.5}$ ,  $X_{2.6}$ ,  $X_{2.10}$ , dan  $X_{2.14}$ . Ke empat indikator ini dianggap kurang penting oleh responden atau harapan responden rendah akan tetapi pelayanan yang diberikan sangat baik, sehingga mengurangi kualitas pelayanan terkait kedua indikator untuk menghemat sumber daya perlu dilakukan.

#### 4.3.2.5 Diagram *IPA* Variabel Transfer Pelatihan

Variabel transfer pelatihan memiliki indikator sebanyak 7 indikator di mana masing-masing indikator memiliki nilai *mean* untuk kenyataan dan harapan. Tabel pada Lampiran 8 merupakan hasil dari penghitungan nilai *mean* variabel transfer pelatihan. Nilai rata-rata untuk setiap indikator digunakan untuk membuat diagram *IPA* dengan nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 3.9681 untuk kenyataan dan 4,3004 untuk harapan digunakan

sebagai garis pembuat kuadran. Berikut diagram *IPA* disajikan dalam Gambar 4.6.



**Gambar 4.6** Diagram *IPA* Variabel Transfer Pelatihan

Gambar 4.6 menunjukkan pengklasifikasian indikator-indikator ke dalam kuadran-kuadran yang berbeda. Sebanyak 2 indikator berada dalam kuadran I, kuadran II, dan kuadran III, sedangkan 1 indikator berada dalam kuadran IV. Berikut tabel pengklasifikasian indikator sesuai diagram *IPA* pada Gambar 4.6.

**Tabel 4.6** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA* Variabel Transfer Pelatihan

Kuadran	Indikator
I	X <sub>3.3</sub> , X <sub>3.7</sub>
II	X <sub>3.1</sub> , X <sub>3.2</sub>
III	X <sub>3.5</sub> , X <sub>3.6</sub>
IV	X <sub>3.4</sub>

Tabel 4.6 di atas menunjukkan indikator setiap kuadran, dimana hampir semua kuadran memiliki 2 indikator kecuali kuadran IV hanya memuat 1 indikator. Kedua indikator yang masuk dalam kuadran I antara lain X<sub>3.3</sub> dan X<sub>3.7</sub> menjadi prioritas utama perbaikan kualitas karena menurut persepsi responden kedua indikator penting atau harapan responden terhadap kedua kuadran ini tinggi akan tetapi tidak diiringi dengan pelayanan

kualitas yang baik. Kuadran II memiliki 2 indikator antara lain  $X_{3,1}$  dan  $X_{3,2}$ , kedua indikator ini cukup dipertahankan dengan kondisi kekinian karena harapan responden terkait kedua indikator sudah sesuai dengan kondisi nyata yang dirasakan. Dua indikator yang masuk dalam kuadran III ( $X_{3,5}$  dan  $X_{3,6}$ ) dianggap kurang penting atau harapan responden terhadap dua responden ini rendah begitu juga kondisi riil yang dirasakan kurang memuaskan, sehingga perbaikan kualitas menyangkut kedua indikator ini tidak akan terlalu berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan remunerasi. Kuadran IV memuat satu indikator yaitu  $X_{3,4}$ , dimana indikator ini dianggap kurang penting oleh responden atau harapan responden rendah akan tetapi pelayanan yang diberikan sangat baik. Tindakan yang bisa dilakukan yaitu dengan mengurangi kualitas pelayanan terkait indikator tersebut untuk menghemat sumber daya.

#### 4.3.3 *Customer Satisfaction Index*

Untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen di lingkungan FMIPA ITS terhadap remunerasi yang diberlakukan, dapat dihitung melalui *customer satisfaction index (CSI)*. Nilai *CSI* dapat dihitung sebagai berikut.

$$CSI = \frac{S}{5 * I} \times 100\% = \frac{1021.3427}{5 * 248.6009} \times 100\% = 82.1674\%$$

Nilai *S* merupakan hasil penjumlahan dari perkalian nilai rata-rata kenyataan dengan harapan, sedangkan nilai *I* merupakan jumlahan dari rata-rata harapan, lebih jelasnya dapat dilihat dalam Lampiran 9. Besarnya nilai *CSI* tersebut (lebih dari 50%) menunjukkan bahwa dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS puas dengan remunerasi yang diterapkan saat ini. Meski demikian, beberapa aspek masih memerlukan perbaikan yang ditunjukkan dengan indikator-indikator utamanya dalam kuadran I serta kuadran IV yang kelebihan tingkat pelayanan terkait remunerasi.

#### 4.4 *Analisis Structural Equation Modeling*

Pemodelan menggunakan metode *SEM* dipilih karena metode ini memiliki kelebihan salah satunya adalah mampu

mengestimasi hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship*. Penelitian mengenai persepsi dosen FMIPA ITS terhadap remunerasi memiliki 5 variabel laten dimana variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) dipengaruhi oleh variabel kinerja ( $\eta_1$ ), sedangkan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi ( $\zeta_1$ ), karakteristik lingkungan kerja ( $\zeta_2$ ), dan transfer pelatihan ( $\zeta_3$ ). Langkah awal analisis *SEM* adalah membuat diagram jalur seperti ditunjukkan pada Gambar 3.1.

#### **4.4.1 Pengecekan Asumsi Normalitas**

Untuk memodelkan *SEM* berbasis kovarian, maka asumsi normal multivariat harus dipenuhi. Pengecekan asumsi normal multivariat menggunakan *software AMOS*, didapatkan nilai *c.r.* keseluruhan sebesar 11.574. Nilai ini berada di luar rentang nilai *c.r.* dari data yang berdistribusi normal yaitu -1.96 sampai dengan 1.96 sehingga disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal multivariat. Oleh karena itu, analisis *SEM* berbasis kovarians tidak dapat dilakukan sehingga pada penelitian ini digunakan analisis *SEM* berbasis varians yaitu dengan *Partial Least Square (SEM-PLS)* yang bebas asumsi.

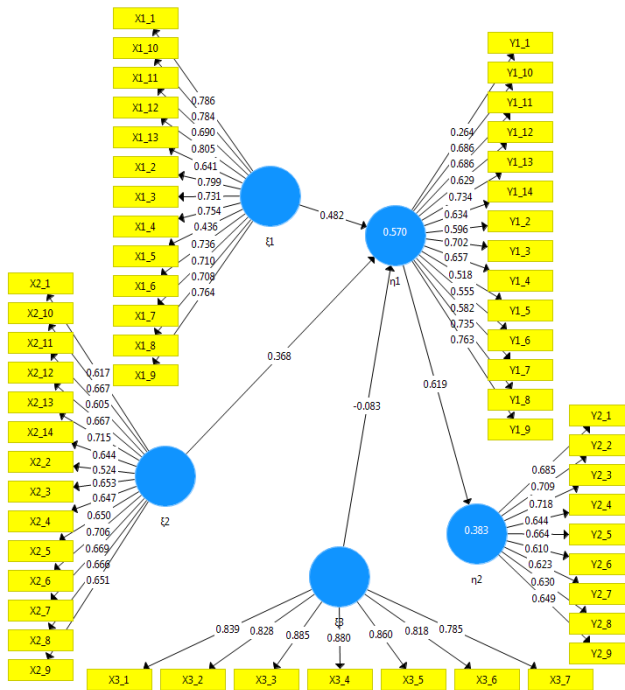
#### **4.4.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

##### **4.4.2.1 Uji Validitas Diagram Jalur**

Pengujian terhadap model pengukuran berikut ini bertujuan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya melalui nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang diharapkan lebih besar dari 0.5. Gambar dari diagram jalur beserta hasil penghitungan *loading factor* dapat dilihat pada gambar berikut.





Gambar 4.7 Diagram Jalur Awal

Keterangan :

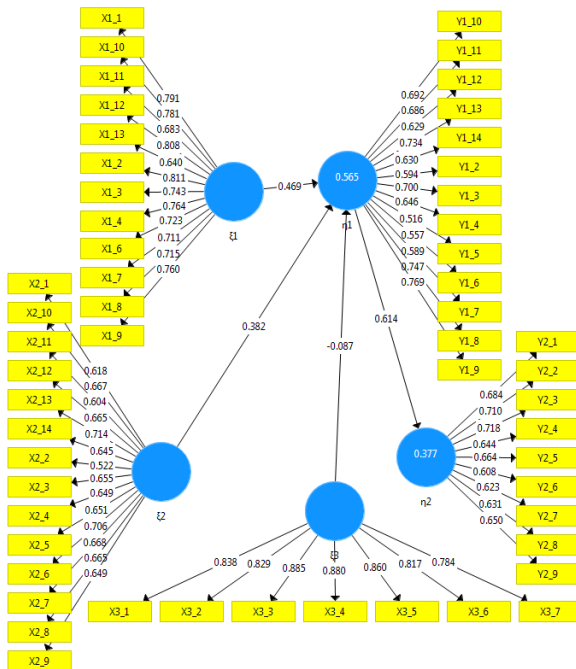
- $\eta_1$  : variabel laten endogen 1 yaitu kinerja
- $\eta_2$  : variabel laten endogen 2 yaitu remunerasi
- $\xi_1$  : variabel laten eksogen 1 yaitu motivasi berprestasi
- $\xi_2$  : variabel laten eksogen 2 yaitu karakteristik lingkungan kerja
- $\xi_3$  : variabel laten eksogen 3 yaitu transfer pelatihan
- $Y_{1,1}, Y_{1,2}, \dots, Y_{1,14}$  : indikator-indikator pembentuk  $\eta_1$
- $Y_{2,1}, Y_{2,2}, \dots, Y_{2,9}$  : indikator-indikator pembentuk  $\eta_2$
- $X_{1,1}, X_{1,2}, \dots, X_{1,13}$  : indikator-indikator pembentuk  $\xi_1$
- $X_{2,1}, X_{2,2}, \dots, X_{2,14}$  : indikator-indikator pembentuk  $\xi_2$
- $X_{3,1}, X_{3,2}, \dots, X_{3,7}$  : indikator-indikator pembentuk  $\xi_3$

Gambar 4.7 tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap indikator memiliki nilai *loading factor* yang berbeda. Nilai

*loading factor* menunjukkan kebaikan indikator dalam mengukur variabel latennya. Semakin tinggi nilai *loading factor*, menunjukkan bahwa indikator tersebut baik untuk mengukur variabel latennya. Untuk lebih jelasnya, nilai faktor loading setiap indikator ditunjukkan dalam tabel di Lampiran 10.

Hasil penghitungan *loading factor* dimana indikator  $Y_{1,1}$  dan  $X_{1,5}$  kurang dari 0.5. Faktor loading indikator  $Y_{1,1}$  sebesar 0.264 yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik dalam mengukur variabel latennya, yaitu  $\eta_1$ , sehingga indikator ini dihapus. Indikator  $X_{1,5}$  juga perlu dihilangkan karena faktor loadingnya bernilai kurang dari 0.5 yang berarti indikator tersebut tidak cukup baik dalam mengukur variabel laten  $\zeta_1$ .

Indikator dimana faktor loadingnya bernilai kurang dari 0.5 dihilangkan dan dilakukan analisis ulang tanpa melibatkan indikator  $Y_{1,1}$  dan  $X_{1,5}$ . Gambar di bawah ini merupakan hasil dari penghitungan faktor loading dengan menghapus kedua indikator.



**Gambar 4.8** Diagram Jalur Tanpa  $Y_{1,1}$  dan  $X_{1,5}$

Menggunakan langkah yang sama dengan analisis sebelumnya, didapatkan nilai faktor loading untuk setiap indikator seperti ditunjukkan dalam Gambar 4.8. Apabila ditemukan nilai faktor loading yang kurang dari 0,5, maka indikator tersebut dihapus dan dilakukan analisis kembali. Nilai faktor loading masing-masing indikator lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7** Nilai *Loading Factor* Valid

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>
$Y_{1,2}$	0.594	$Y_{2,7}$	0.623	$X_{2,5}$	0.651
$Y_{1,3}$	0.700	$Y_{2,8}$	0.631	$X_{2,6}$	0.706
$Y_{1,4}$	0.646	$Y_{2,9}$	0.650	$X_{2,7}$	0.668
$Y_{1,5}$	0.516	$X_{1,1}$	0.791	$X_{2,8}$	0.665
$Y_{1,6}$	0.557	$X_{1,2}$	0.811	$X_{2,9}$	0.649

**Tabel 4.7** Nilai *Loading Factor* Valid (Lanjutan)

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Y <sub>1.7</sub>	0.589	X <sub>1.3</sub>	0.743	X <sub>2.10</sub>	0.667
Y <sub>1.8</sub>	0.747	X <sub>1.4</sub>	0.764	X <sub>2.11</sub>	0.604
Y <sub>1.9</sub>	0.769	X <sub>1.6</sub>	0.723	X <sub>2.12</sub>	0.665
Y <sub>1.10</sub>	0.692	X <sub>1.7</sub>	0.711	X <sub>2.13</sub>	0.714
Y <sub>1.11</sub>	0.686	X <sub>1.8</sub>	0.715	X <sub>2.14</sub>	0.645
Y <sub>1.12</sub>	0.629	X <sub>1.9</sub>	0.760	X <sub>3.1</sub>	0.838
Y <sub>1.13</sub>	0.734	X <sub>1.10</sub>	0.781	X <sub>3.2</sub>	0.829
Y <sub>1.14</sub>	0.630	X <sub>1.11</sub>	0.683	X <sub>3.3</sub>	0.885
Y <sub>2.1</sub>	0.684	X <sub>1.12</sub>	0.808	X <sub>3.4</sub>	0.880
Y <sub>2.2</sub>	0.710	X <sub>1.13</sub>	0.640	X <sub>3.5</sub>	0.860
Y <sub>2.3</sub>	0.718	X <sub>2.1</sub>	0.618	X <sub>3.6</sub>	0.817
Y <sub>2.4</sub>	0.644	X <sub>2.2</sub>	0.522	X <sub>3.7</sub>	0.784
Y <sub>2.5</sub>	0.664	X <sub>2.3</sub>	0.655		
Y <sub>2.6</sub>	0.608	X <sub>2.4</sub>	0.649		

Penghapusan indikator Y<sub>1.1</sub> dan X<sub>1.5</sub> dalam analisis mengakibatkan tidak ada indikator yang memiliki faktor loading kurang dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang termasuk dalam Gambar 4.8 sudah valid dimana setiap indikator dapat mengukur variabel latennya dengan baik. Mengacu pada Tabel 4.7, dapat dihitung *range* faktor loading pada model yaitu sebesar 0.369 dengan nilai faktor loading maksimum dan minimum masing-masing sebesar 0.885 dan 0.516. Rata-rata nilai faktor loading yang didapatkan pada model sebesar 0.697 dimana nilai ini cukup tinggi untuk dapat menjelaskan variabel laten. Oleh karena itu analisis dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian reliabilitas.

#### 4.4.2.2 Uji Reliabilitas Diagram Jalur

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Kriteria yang digunakan agar reliabel yaitu memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Berikut merupakan tabel untuk nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

**Tabel 4.8** Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel Laten	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
$\eta_1$	0.9071	0.8888
$\eta_2$	0.8739	0.8408
$\xi_1$	0.9374	0.9269
$\xi_2$	0.9106	0.8952
$\xi_3$	0.9448	0.9332

Tabel 4.8 memuat kelima variabel laten dengan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing lebih besar dari 0.7 dan 0.6, sehingga model yang terbentuk sudah reliabel. Variabel laten  $\eta_2$  memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* terkecil yaitu 0.8739 dan 0.8408. Model yang terbentuk, ditunjukkan oleh Gambar 4.8, sudah valid dan reliabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan pengujian model struktural.

#### 4.4.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun telah akurat dimana dilihat dari nilai  $R^2$ . Berikut merupakan hasil dari nilai  $R^2$  variabel laten/konstruk endogennya.

**Tabel 4.9** Nilai  $R^2$ 

Variabel Laten	Nilai $R^2$
$\eta_1$	0.5649
$\eta_2$	0.3771

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai  $R^2$  untuk variabel  $\eta_1$  sebesar 0.5649. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi variabel  $\eta_1$  yaitu variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten/konstruk eksogen (motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, dan transfer pelatihan) sebesar 56.49%. Variabel  $\eta_2$  atau variabel remunerasi memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.3771, hal ini berarti variasi variabel remunerasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 37.71%. Presentase nilai  $R^2$  variabel remunerasi lebih kecil daripada variabel kinerja, hal ini diduga karena pengaruh variabel laten eksogen tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel remunerasi.

Kebaikan model struktural dapat dijelaskan melalui nilai  $Q^2$  *predictive relevance*. Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 maka model semakin baik. Penghitungan  $Q^2$  adalah sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.5649)(1 - 0.3771)$$

$$Q^2 = 0.7289$$

Hasil penghitungan  $Q^2$  di atas menunjukkan nilai sebesar 0.7289 (lebih besar dari 0) sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural sesuai / *fit* terhadap data penelitian.

#### 4.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel laten/konstruk eksogen terhadap variabel laten endogen. Berikut merupakan hipotesis yang digunakan.

H<sub>1</sub> : Kinerja berpengaruh terhadap Remunerasi

H<sub>2</sub> : Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>3</sub> : Karakteristik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>4</sub> : Transfer Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *T-Statistics*. Besar nilai *alpha* yang digunakan adalah 5%, sehingga nilai *T-Tabel* yang digunakan sebesar 1.96. Kriteria penolakan yaitu tolak H<sub>0</sub> apabila *T-statistics* > 1.96 atau dengan kriteria *P-Values* < *alpha*. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

**Tabel 4.10** Pengujian Hipotesis dan Koefisien Parameter

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.6141	11.6332	0.0000
$\xi_1 \rightarrow \eta_1$	0.4693	5.1277	0.0000
$\xi_2 \rightarrow \eta_1$	0.3816	3.7106	0.0002
$\xi_3 \rightarrow \eta_1$	-0.0873	1.0583	0.2904

Pengaruh hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen pada Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dengan remunerasi ( $\eta_2$ ) sebesar 0.6141 dengan nilai *T-Statistics* 11.6332 > 1.96 dan *P-Value* 0.0000 < 0.05 pada taraf signifikansi *alpha* (0.05). Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja terhadap remunerasi. Nilai positif pada koefisien parameter berarti ketika kinerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap nilai remunerasi yang tinggi.

Koefisien parameter jalur dari hubungan antara variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) dengan kinerja ( $\eta_1$ ) sebesar 0.4693 dengan nilai *T-Statistics* 5.1277 > 1.96 dengan *P-Value* < 0.05 pada taraf signifikansi *alpha* (0.05) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah ketika dosen diberi motivasi maka akan berakibat pada kinerjanya yang meningkat.

Besarnya koefisien parameter jalur untuk variabel karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) dengan kinerja ( $\eta_1$ ) sebesar 0.3816 dengan nilai *T-Statistics* 3.7106 > 1.96 pada taraf signifikansi *alpha* (0.05) dan *P-Value* yang didapatkan kurang dari *alpha* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik lingkungan kerja dengan kinerja. Koefisien parameter bertanda positif berarti semakin baik lingkungan kerja akan berakibat pada peningkatan kinerja.

Hubungan variabel berikutnya adalah antara variabel transfer pelatihan ( $\xi_3$ ) dengan kinerja ( $\eta_1$ ) dengan nilai koefisien parameter sebesar -0.0873. Nilai *T-Statistics* yang didapatkan sebesar 1.0583 < 1.96 dan *P-Value* > *alpha* (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel transfer pelatihan dengan kinerja tidak ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan koefisien parameter yang didapatkan mengacu pada Tabel 4.10, maka persamaan model struktural dapat dibentuk sebagai berikut.

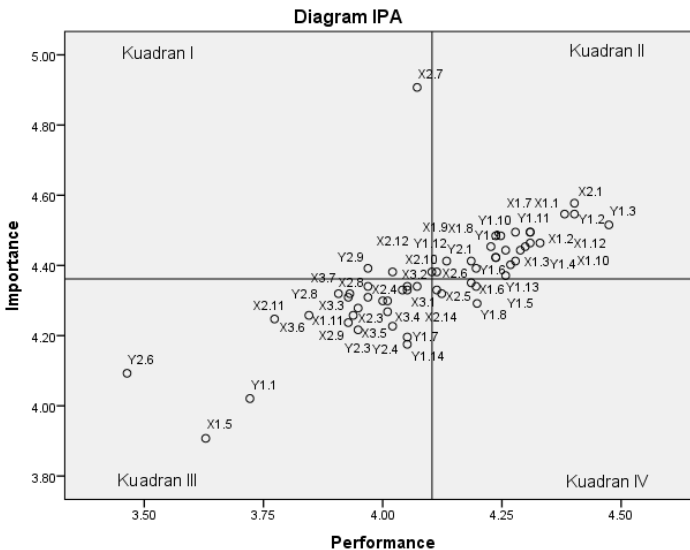
$$\eta_1 = 0.4693\xi_1 + 0.3816\xi_2 - 0.0873\xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = 0.6141\eta_1 + \zeta_2$$

Mengacu pada persamaan model struktural di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur penghitungan remunerasi yang dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, dan transfer pelatihan.

#### 4.5 Kombinasi *IPA* dan *SEM*

Pemodelan *Structural Equation Modeling* dapat dikombinasikan dengan hasil kepuasan kinerja dosen di lingkungan FMIPA ITS berdasarkan indikator-indikator dalam kuadran yang sama. Sebelum dilakukan pemodelan indikator dalam kuadran yang sama, maka terlebih dahulu dibuat diagram kepuasan *Importance Performance Analysis* untuk keseluruhan indikator seperti yang ditunjukkan dalam gambar di bawah ini.



**Gambar 4.9** Diagram *IPA* Keseluruhan

Secara visual, indikator-indikator pembentuk variabel laten lebih banyak berada di kuadran II dan kuadran III. Untuk



lebih jelasnya, pengelompokan indikator dapat dilihat dalam Tabel 4.11.

**Tabel 4.11** Klasifikasi Indikator Diagram *IPA*

Kuadran	Indikator
I	$Y_{2,9}, X_{2,7}, X_{2,10}, X_{2,12}$
II	$Y_{1,2}, Y_{1,3}, Y_{1,4}, Y_{1,5}, Y_{1,6}, Y_{1,9}, Y_{1,10}, Y_{1,11}, Y_{1,12}, Y_{2,1}, Y_{2,7}, X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, X_{1,9}, X_{1,10}, X_{1,12}, X_{2,1}, X_{2,6}$
III	$Y_{1,1}, Y_{1,7}, Y_{1,14}, Y_{2,3}, Y_{2,4}, Y_{2,5}, Y_{2,6}, Y_{2,8}, X_{1,5}, X_{1,11}, X_{2,2}, X_{2,3}, X_{2,4}, X_{2,8}, X_{2,9}, X_{2,11}, X_{2,13}, X_{3,1}, X_{3,2}, X_{3,3}, X_{3,4}, X_{3,5}, X_{3,6}, X_{3,7}$
IV	$Y_{1,8}, Y_{1,13}, Y_{2,2}, X_{1,13}, X_{2,5}, X_{2,14}$

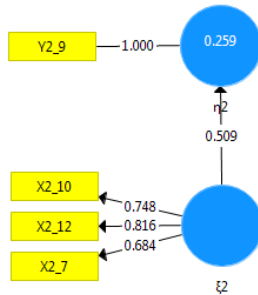
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kuadran II dan kuadran III lebih banyak mengandung indikator daripada kedua indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan dosen di lingkungan FMIPA ITS terkait dengan remunerasi sudah baik yang dibuktikan dengan banyaknya indikator yang masuk dalam kuadran II. Beberapa indikator yang masuk dalam kuadran III mengindikasikan bahwa perbaikan kualitas pelayanan menyangkut indikator-indikator dalam kuadran ini dianggap kurang penting sehingga adapun perbaikan yang dilakukan tidak akan berarti secara signifikan. Untuk indikator yang masuk dalam kuadran I perlu perbaikan segera karena indikator-indikator tersebut dianggap penting akan tetapi performansi kinerja saat ini masih rendah, sedangkan indikator-indikator yang tergolong dalam kuadran IV dirasa kurang penting akan tetapi performansi kinerja yang diberikan terlalu baik.

Mengacu pada Tabel 4.11, indikator-indikator yang tergolong dalam kuadran yang sama dapat dimodelkan menggunakan *Structural Equation Modeling* untuk melihat hubungan antar variabel laten dalam kuadran yang sama. Berikut merupakan hasil analisis kombinasi *IPA* dan *SEM* masing-masing kuadran.

#### 4.5.1 Kombinasi *IPA* dan *SEM* Kuadran I

Pada kombinasi *IPA* dan *SEM* indikator-indikator yang masuk dalam kuadran I dapat dibuat hubungan seperti yang

ditunjukkan oleh Gambar 4.10. Indikator-indikator yang masuk dalam kuadran ini terdiri dari  $Y_{2,9}$ ,  $X_{2,7}$ ,  $X_{2,10}$ , dan  $X_{2,12}$ . Sehingga pada gambar tersebut variabel laten yang dapat dibuat adalah  $\eta_2$  dan  $\xi_2$ . Berikut merupakan diagram jalur yang menunjukkan hubungan dari indikator-indikator yang masuk dalam kuadran I diagram *IPA*.



**Gambar 4.10** Diagram Jalur Kombinasi *IPA* dan *SEM* Kuadran I

Menggunakan cara yang sama pada analisis *SEM* keseluruhan, diagram jalur pada Gambar 4.10 dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dilihat pada gambar tersebut, nilai *loading factor* setiap indikator lebih dari 0.5 sehingga pada model tersebut keempat indikator dikatakan valid sehingga dapat dilanjutkan pengujian reliabilitas. Untuk lebih jelasnya, hasil penghitungan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel di Lampiran 11.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas (dapat dilihat pada Lampiran 11) menghasilkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0.5 yang berarti keempat indikator dalam model dapat mengukur variabel laten dengan baik. Sedangkan hasil dari pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing lebih besar dari 0.7 dan 0.6, sehingga dapat dikatakan model reliabel.

Hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dilihat melalui nilai  $R^2$  dimana untuk model pada kuadran I (seperti ditunjukkan Gambar 4.10) sebesar 0.259. Hal ini menandakan bahwa variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) dapat dijelaskan

oleh variabel karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) kerja sebesar 25.9%.

Pengujian hipotesis untuk model pada kuadran I menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.509. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan variabel karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) dengan variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) yang signifikan dengan dibuktikan oleh nilai *T-Statistics* sebesar  $7.655 > 1.96$  dan *P-Value* sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Sedangkan hubungan indikator dengan variabel latennya, dapat dilihat melalui nilai *outer loading* yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.12** *Outer Loadings* Kuadran I

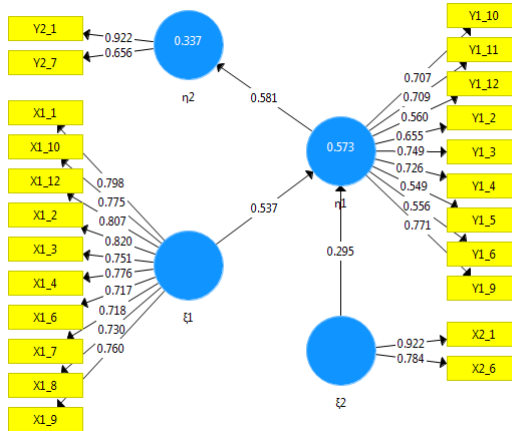
Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{2.9} \leftarrow \eta_2$	1.000		
$X_{2.7} \leftarrow \xi_2$	0.684	5.641	0.000
$X_{2.10} \leftarrow \xi_2$	0.748	10.321	0.000
$X_{2.12} \leftarrow \xi_2$	0.816	14.380	0.000

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pengaruh keempat indikator terhadap variabel latennya signifikan. Indikator  $Y_{2.9}$  berpengaruh positif terhadap variabel  $\eta_2$  dengan koefisien parameter jalur 1.000. Hubungan indikator  $X_{2.7}$  dengan variabel  $\xi_2$  signifikan (*T-Statistics*  $5.641 > 1.96$  dan *P-Value*  $0.000 < 0.05$ ) dengan koefisien jalur sebesar 0.684, tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Indikator  $X_{2.10}$  dengan variabel  $\xi_2$  berpengaruh signifikan dimana nilai *T-Statistics*  $10.321 > 1.96$  dan *P-Value*  $0.000 < 0.05$  serta didapatkan koefisien jalur sebesar 0.748. Indikator  $X_{2.12}$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $\xi_2$  dengan nilai *T-Statistics*  $14.380 > 1.96$  dan *P-Value*  $0.000 < 0.05$  serta nilai koefisien jalur sebesar 0.816.

#### 4.5.2 Kombinasi IPA dan SEM Kuadran II

Pada analisis jalur kombinasi IPA dan SEM untuk indikator-indikator dalam kuadran II dapat dibuat hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 4.11. Indikator-indikator yang masuk dalam kuadran ini terdiri dari  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{1.6}$ ,  $Y_{1.9}$ ,  $Y_{1.10}$ ,  $Y_{1.11}$ ,  $Y_{1.12}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.7}$ ,  $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.6}$ ,  $X_{1.7}$ ,  $X_{1.8}$ ,  $X_{1.9}$ ,  $X_{1.10}$ ,  $X_{1.12}$ ,  $X_{2.1}$ , dan  $X_{2.6}$ . Sehingga pada gambar

tersebut variabel laten yang dapat dibuat adalah  $\eta_1$ ,  $\eta_2$  dan  $\xi_1$ ,  $\xi_2$ . Berikut merupakan diagram jalur yang menunjukkan hubungan dari indikator-indikator yang masuk dalam kuadran II diagram IPA.



**Gambar 4.11** Diagram Jalur Kombinasi IPA dan SEM Kuadran II

Diagram jalur pada Gambar 4.11 dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dengan kriteria yang sama seperti pengujian validitas dan reliabilitas model SEM sebelumnya. Nilai *loading factor*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* dapat dilihat pada Lampiran 12.

Pada lampiran tersebut menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan nilai *loading factor* setiap indikator lebih besar dari 0.5 yang berarti setiap indikator dalam model dapat mengukur variabel laten dengan baik. Sedangkan hasil dari pengujian reliabilitas masing-masing variabel laten menghasilkan nilai *composite reliability* lebih besar 0.7. Pengujian reliabilitas juga dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* variabel laten dengan kriteria lebih besar dari 0.6. Akan tetapi, nilai *cronbach alpha* variabel laten  $\eta_2$  kurang dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model di atas reliabel mengingat nilai *composite reliability* setiap variabel laten lebih besar dari 0.7.

Untuk melihat hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dilihat melalui nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  untuk diagram jalur yang menggambarkan kuadran II bernilai 0.573 untuk  $\eta_1$  dan 0.337 untuk  $\eta_2$ . Kedua nilai ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dapat dijelaskan variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) dan variabel karakteristik lingkungan kinerja ( $\xi_2$ ) sebesar 57.3%, sedangkan variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) dapat dijelaskan oleh variabel kinerja ( $\eta_1$ ) kerja sebesar 33.7%.

Pengujian hipotesis pada model diagram jalur kuadran II menghasilkan nilai koefisien jalur sebagai berikut.

**Tabel 4.13** Evaluasi *Inner Model* Kuadran II

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$\eta_1 \leftarrow \eta_2$	0.581	9.236	0.000
$\xi_1 \leftarrow \eta_1$	0.537	7.593	0.000
$\xi_2 \leftarrow \eta_1$	0.295	3.689	0.000

Nilai koefisien jalur tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dengan variabel kinerja ( $\eta_2$ ) yang signifikan dengan dibuktikan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 9.236 > 1.96 dan *P-Value* sebesar 0.000 < *alpha* (0.05). Hubungan yang signifikan juga ditunjukkan oleh variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) dan karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dimana nilai *T-Statistics* keduanya lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05. Hubungan indikator dengan variabel latennya dapat dilihat melalui nilai *outer loading* yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.14** *Outer Loadings* Kuadran II

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{1.2} \leftarrow \eta_1$	0.655	9.035	0.000
$Y_{1.3} \leftarrow \eta_1$	0.749	13.503	0.000
$Y_{1.4} \leftarrow \eta_1$	0.726	16.769	0.000
$Y_{1.5} \leftarrow \eta_1$	0.549	4.398	0.000
$Y_{1.6} \leftarrow \eta_1$	0.556	4.599	0.000
$Y_{1.9} \leftarrow \eta_1$	0.771	17.376	0.000
$Y_{1.10} \leftarrow \eta_1$	0.707	10.005	0.000
$Y_{1.11} \leftarrow \eta_1$	0.709	13.037	0.000

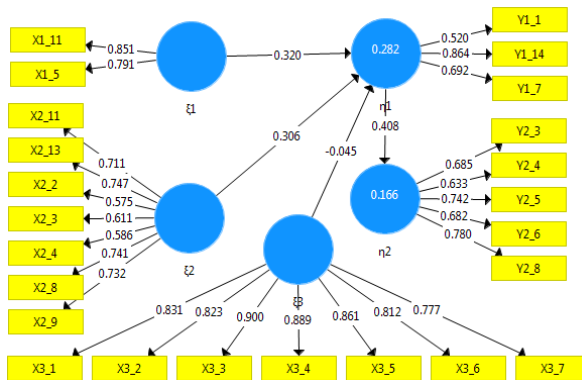
**Tabel 4.14** *Outer Loadings* Kuadran II (Lanjutan)

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{1,12} \leftarrow \eta_1$	0.560	5.511	0.000
$Y_{2,1} \leftarrow \eta_2$	0.922	37.354	0.000
$Y_{2,7} \leftarrow \eta_2$	0.656	6.179	0.000
$X_{1,1} \leftarrow \zeta_1$	0.798	17.221	0.000
$X_{1,2} \leftarrow \zeta_1$	0.820	21.476	0.000
$X_{1,3} \leftarrow \zeta_1$	0.751	14.042	0.000
$X_{1,4} \leftarrow \zeta_1$	0.776	21.608	0.000
$X_{1,6} \leftarrow \zeta_1$	0.717	12.465	0.000
$X_{1,7} \leftarrow \zeta_1$	0.718	12.027	0.000
$X_{1,8} \leftarrow \zeta_1$	0.730	11.380	0.000
$X_{1,9} \leftarrow \zeta_1$	0.760	13.284	0.000
$X_{1,10} \leftarrow \zeta_1$	0.775	15.271	0.000
$X_{1,12} \leftarrow \zeta_1$	0.807	20.058	0.000
$X_{2,1} \leftarrow \zeta_2$	0.922	43.322	0.000
$X_{2,6} \leftarrow \zeta_2$	0.784	8.528	0.000

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengaruh seluruh indikator dalam kuadran II terhadap variabel latennya signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05. Model pengukuran (*outer model*) setiap indikator dengan variabel latennya dapat dibuat dengan menggunakan koefisien parameter yang ditunjukkan dengan nilai *original sample estimate* Tabel 4.14.

### 4.5.3 Kombinasi *IPA* dan *SEM* Kuadran III

Kombinasi *IPA* dan *SEM* untuk indikator-indikator dalam kuadran III dapat dibuat hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 4.12. Indikator-indikator yang masuk dalam kuadran ini terdiri dari  $Y_{1,1}$ ,  $Y_{1,7}$ ,  $Y_{1,14}$ ,  $Y_{2,3}$ ,  $Y_{2,4}$ ,  $Y_{2,5}$ ,  $Y_{2,6}$ ,  $Y_{2,8}$ ,  $X_{1,5}$ ,  $X_{1,11}$ ,  $X_{2,2}$ ,  $X_{2,3}$ ,  $X_{2,4}$ ,  $X_{2,8}$ ,  $X_{2,9}$ ,  $X_{2,11}$ ,  $X_{2,13}$ ,  $X_{3,1}$ ,  $X_{3,2}$ ,  $X_{3,3}$ ,  $X_{3,4}$ ,  $X_{3,5}$ ,  $X_{3,6}$ , dan  $X_{3,7}$ . Sehingga pada gambar tersebut variabel laten yang dapat dibuat adalah  $\eta_1$ ,  $\eta_2$  dan  $\zeta_1$ ,  $\zeta_2$ ,  $\zeta_3$ . Berikut merupakan diagram jalur yang menunjukkan hubungan dari indikator-indikator yang masuk dalam kuadran III diagram *IPA*.



**Gambar 4.12** Diagram Jalur Kombinasi IPA dan SEM Kuadran III

Gambar 4.12 merupakan diagram jalur untuk model kuadran III yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* untuk uji validitas, sedangkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas. Hasil penghitungan dari ketiga nilai tersebut dapat dilihat pada Lampiran 13.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan nilai *loading factor* setiap indikator lebih besar dari 0.5 yang berarti kesemua indikator dalam model dapat mengukur variabel laten dengan baik. Sedangkan hasil dari pengujian reliabilitas masing-masing variabel laten menghasilkan nilai *composite reliability* lebih besar 0.7. Pengujian reliabilitas juga dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* variabel laten dengan kriteria lebih besar dari 0.6. Akan tetapi mengacu pada tabel di atas, nilai *cronbach alpha* variabel laten  $\eta_1$  kurang dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model di atas reliabel mengingat nilai *composite reliability* setiap variabel laten lebih besar dari 0.7.

Untuk melihat hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dilihat melalui nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  untuk diagram jalur yang menggambarkan kuadran III bernilai 0.282 untuk  $\eta_1$  dan 0.166 untuk  $\eta_2$ . Kedua nilai ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dapat dijelaskan

variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ), variabel karakteristik lingkungan kinerja ( $\xi_2$ ), dan variabel transfer pelatihan ( $\xi_3$ ) sebesar 28.2%, sedangkan variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) dapat dijelaskan oleh variabel kinerja ( $\eta_1$ ) kerja sebesar 16.6%.

Pengujian hipotesis pada model diagram jalur kuadran III menghasilkan nilai koefisien jalur sebagai berikut.

**Tabel 4.15** Evaluasi *Inner Model* Kuadran III

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$\eta_1 \leftarrow \eta_2$	0.408	4.917	0.000
$\xi_1 \leftarrow \eta_1$	0.320	2.634	0.009
$\xi_2 \leftarrow \eta_1$	0.306	2.506	0.013
$\xi_3 \leftarrow \eta_1$	-0.045	0.400	0.690

Nilai koefisien jalur tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dengan variabel kinerja ( $\eta_2$ ) yang signifikan dengan dibuktikan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 4.917 > 1.96 dan *P-Value* sebesar 0.000 < *alpha* (0.05). Hubungan yang signifikan juga ditunjukkan oleh variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) dan karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dimana nilai *T-Statistics* keduanya lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05. Akan tetapi variabel transfer pelatihan ( $\xi_3$ ) memiliki nilai *T-Statistics* kurang dari 1.96 dan *P-Value* lebih besar dari 0.05 sehingga variabel transfer pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien parameter  $\xi_3$  bernilai negatif (-0.045) dapat diartikan sebagai hubungan berbanding terbalik antara variabel transfer pelatihan dengan variabel kinerja. Hubungan indikator dengan variabel latennya dapat dilihat melalui nilai *outer loading* yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.16** *Outer Loadings* Kuadran III

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{1.1} \leftarrow \eta_1$	0.520	2.358	0.019
$Y_{1.7} \leftarrow \eta_1$	0.692	4.571	0.000
$Y_{1.14} \leftarrow \eta_1$	0.864	18.751	0.000
$Y_{2.3} \leftarrow \eta_2$	0.685	6.718	0.000
$Y_{2.4} \leftarrow \eta_2$	0.633	4.985	0.000
$Y_{2.5} \leftarrow \eta_2$	0.742	9.039	0.000



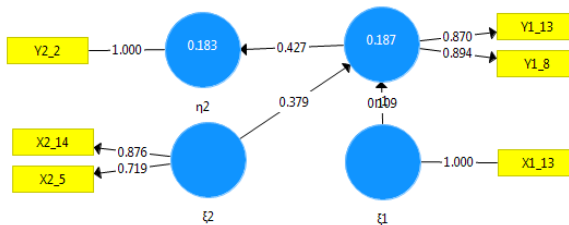
**Tabel 4.16** *Outer Loadings* Kuadran III (Lanjutan)

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{2,6} \leftarrow \eta_2$	0.682	6.715	0.000
$Y_{2,8} \leftarrow \eta_2$	0.780	12.636	0.000
$X_{1,5} \leftarrow \zeta_1$	0.791	10.494	0.000
$X_{1,11} \leftarrow \zeta_1$	0.851	13.179	0.000
$X_{2,2} \leftarrow \zeta_2$	0.575	5.728	0.000
$X_{2,3} \leftarrow \zeta_2$	0.611	5.197	0.000
$X_{2,4} \leftarrow \zeta_2$	0.586	4.805	0.000
$X_{2,8} \leftarrow \zeta_2$	0.741	9.577	0.000
$X_{2,9} \leftarrow \zeta_2$	0.732	9.909	0.000
$X_{2,11} \leftarrow \zeta_2$	0.711	8.829	0.000
$X_{2,13} \leftarrow \zeta_2$	0.747	10.326	0.000
$X_{3,1} \leftarrow \zeta_3$	0.831	4.104	0.000
$X_{3,2} \leftarrow \zeta_3$	0.823	4.255	0.000
$X_{3,3} \leftarrow \zeta_3$	0.900	4.419	0.000
$X_{3,4} \leftarrow \zeta_3$	0.889	4.327	0.000
$X_{3,5} \leftarrow \zeta_3$	0.861	4.145	0.000
$X_{3,6} \leftarrow \zeta_3$	0.812	4.265	0.000
$X_{3,7} \leftarrow \zeta_3$	0.777	3.807	0.000

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa pengaruh seluruh indikator dalam kuadran III terhadap variabel latennya signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05. Model pengukuran (*outer model*) setiap indikator dengan variabel latennya dapat dibuat dengan menggunakan koefisien parameter yang ditunjukkan dengan nilai *original sample estimate* Tabel 4.16.

#### 4.5.4 Kombinasi IPA dan SEM Kuadran IV

Kombinasi IPA dan SEM untuk indikator-indikator dalam kuadran IV dapat dibuat hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 4.13. Indikator-indikator yang masuk dalam kuadran ini terdiri dari  $Y_{1,8}$ ,  $Y_{1,13}$ ,  $Y_{2,2}$ ,  $X_{1,13}$ ,  $X_{2,5}$ ,  $X_{2,10}$ , dan  $X_{2,14}$ . Sehingga pada gambar tersebut variabel laten yang dapat dibuat adalah  $\eta_1$ ,  $\eta_2$  dan  $\zeta_1$ ,  $\zeta_2$ . Berikut merupakan diagram jalur yang menunjukkan hubungan dari indikator-indikator yang masuk dalam kuadran IV diagram IPA.



**Gambar 4.13** Diagram Jalur Kombinasi IPA dan SEM Kuadran IV

Menggunakan cara yang sama pada analisis SEM keseluruhan, diagram jalur pada Gambar 4.13 dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dilihat pada gambar tersebut, nilai *loading factor* setiap indikator lebih dari 0.5 sehingga pada model tersebut keenam indikator dikatakan valid sehingga dapat dilanjutkan pengujian reliabilitas. Untuk lebih jelasnya, hasil penghitungan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 14.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dimana hasil pengujian validitas menghasilkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0.5 yang berarti keenam indikator dalam model dapat mengukur variabel laten dengan baik. Sedangkan hasil dari pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing lebih besar dari 0.7 dan 0.6, sehingga dapat dikatakan model reliabel.

Hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dilihat melalui nilai  $R^2$  dimana untuk model pada kuadran IV sebesar 0.187 untuk variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dan 0.183 untuk variabel remunerasi ( $\eta_2$ ). Hal ini menandakan bahwa variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) dan variabel karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) kerja sebesar 18.7%. Sedangkan variabel remunerasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 18.3%.

Pengujian hipotesis untuk model pada kuadran IV ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.17** Evaluasi *Inner Model* Kuadran IV

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$\eta_1 \leftarrow \eta_2$	0.427	5.058	0.000
$\xi_1 \leftarrow \eta_1$	0.109	1.102	0.271
$\xi_2 \leftarrow \eta_1$	0.379	4.505	0.000

Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil signifikansi pengaruh hubungan variabel kinerja ( $\eta_1$ ) terhadap variabel remunerasi ( $\eta_2$ ) serta hubungan variabel karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $\eta_1$ ) yang dibuktikan dengan nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05. Sedangkan hubungan variabel motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $\eta_1$ ) dimana nilai *T-Statistics* kurang dari 1.96 dan *P-Value* lebih besar 0.05.

Hubungan indikator dengan variabel latennya, dapat dilihat melalui nilai *outer loading* yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.18** *Outer Loadings* Kuadran IV

Indikator	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$Y_{1.8} \leftarrow \eta_1$	0.894	22.678	0.000
$Y_{1.13} \leftarrow \eta_1$	0.870	18.079	0.000
$Y_{2.2} \leftarrow \eta_2$	1.000	-	-
$X_{1.13} \leftarrow \xi_1$	1.000	-	-
$X_{2.5} \leftarrow \xi_2$	0.719	4.401	0.000
$X_{2.14} \leftarrow \xi_2$	0.876	9.181	0.000

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa pengaruh keenam indikator terhadap variabel latennya signifikan yang ditunjukkan nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1.96 dan *P-Value* kurang dari 0.05.

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan dosen di lingkungan FMIPA ITS terhadap remunerasi diukur dari variabel kinerja, motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, dan transfer pelatihan memberikan kesimpulan bahwa dosen di FMIPA ITS puas dengan remunerasi yang dibuktikan dengan *Customer Satisfaction Index* sebesar 82.1674%.
2. Berdasarkan analisis diagram *Importance Performance Analysis*, indikator dalam kuadran I (tunjangan yang diberikan, hubungan kerja antara dosen dengan karyawan, kemauan untuk berprestasi, dan tempat kerja) merupakan prioritas perbaikan pelayanan utama karena menurut dosen di FMIPA ITS indikator dalam kuadran I penting akan tetapi pelayanan yang diterima masih kurang.
3. Pengaruh variabel kinerja terhadap remunerasi signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0.6141. Pengaruh variabel motivasi berprestasi dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0.4693 dan 0.3816, akan tetapi variabel transfer pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -0.0873.
4. Kombinasi antara diagram *IPA* dan analisis *SEM-PLS* dibuat dengan pembentukan model setiap kuadran yang menghasilkan kesimpulan bahwa antar variabel laten setiap kuadran memiliki hubungan yang signifikan kecuali pada kuadran III dan kuadran IV. Variabel laten transfer pelatihan pada kuadran III tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja begitu juga variabel laten motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada kuadran IV.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan analisis diagram *Importance Performance Analysis*, terdapat indikator yang berada dalam kuadran I sehingga hal tersebut menjadi prioritas perbaikan/peningkatan kualitas layanan utama. Saran yang ditujukan kepada birokrasi yaitu akan lebih baik apabila birokrasi segera meningkatkan kualitas layanan terkait indikator-indikator yang berada dalam kuadran I. Faktor transfer pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga birokrasi dapat mempertimbangkan pemberian pelatihan bagi dosen.

Penelitian masih terbatas untuk dosen-dosen di lingkungan FMIPA ITS, untuk penelitian berikutnya cakupan penelitian dapat diperluas bagi dosen se-ITS agar kebijakan yang dibuat terkait remunerasi dapat digunakan untuk semua fakultas secara adil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya . *AGORA Vol.1, No.3*.
- Alawiya, N., Yuliantiningsih, A., Sudrajat, T., & Sari, D. (2013). Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi). *Dinamika Hukum*, 212.
- Al-Maqassary, A. (2014, Maret). *Pengertian Motivasi Berprestasi*. Diakses dari [www.e-journal.com](http://www.e-journal.com) pada 18 Januari 2017
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Anonim. (2015, May 06). *Jumlah Angka Kredit Kumulatif Paling Rendah untuk Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan / Pangkat Akademik Dosen*. Diakses dari Directorate of Human Resources & Facilities Ubudiyah Indonesia University: [www.dsdms.uui.ac.id](http://www.dsdms.uui.ac.id) pada 04 November 2016.
- Anonim. (n.d.). *Arah Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil-PNS*. Diakses dari Pakar Kinerja Sumber Daya Manusia: [www.pakarkinerja.com](http://www.pakarkinerja.com) pada 05 November 2016.
- Azis, A., & Niswah, F. (2013). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. *E-Journal UNESA Vol.1, No.2*, 179-195.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BKPKP (Badan Koordinasi Pengendalian dan Komunikasi Program) ITS. (2015, July). *Awal Diberlakukannya Remunerasi di ITS*. Diakses dari BERANDA, Media Disemina-

- si Kebijakan dan Prestasi: [www.digilib.its.ac.id](http://www.digilib.its.ac.id) pada 05 November 2016.
- Fitria, R., Idris, A., & Kusuma, A. R. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform, Vol.2, No.3*, 1691-1704.
- Gita, I., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan pada Karyawan PT. Indonesia Power. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7*, 4602-4629.
- Harahap, Z. (2011). Pelayanan Publik yang Prima Tidak Cukup Hanya Mengandalkan Kebijakan Remunerasi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol.5, No.1*, 14-18.
- Hidayat, N., & Otok, B. W. (2012). Pemodelan Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varians pada Derajat Kesehatan di Propinsi Jawa Timur 2010. *Seminar Nasional Penelitian, Pendidikan, dan Penerapan MIPA, FMIPA, UNY* (pp. 1-12). Yogyakarta: FMIPA-UNY.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Malang: Jurusan Manajemen, FEB Universitas Brawijaya.
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, (pp. 155-160). Yogyakarta.
- Johnson, R. A., & Winchern, D. W. (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis (6th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Joseph F. Hair JR, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis 7 Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.



- KemenPAN-RB (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi). (2016). *Reformasi Birokrasi*. Diakses dari [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id) pada 05 November 2016
- Kemenperin (Kementerian Perindustrian). (2012). *Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Dosen*. Diakses dari [www.ropeg.kemenperin.go.id](http://www.ropeg.kemenperin.go.id) pada 04 November 2016.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management "Analysis, Planning, Implementation and Control" 9th ed.* In *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol Jilid I*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Lefrandt, L., Sulistio, H., Wicaksono, A., Djakfar, L., & Otok, B. W. (2016). The Combination of Importance Performance Analysis and Structural Equation Model for Modeling Pedestrian Satisfaction in Manado. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology, Vol.90 No.2*, 158-166.
- Maiyanti, S. I., Irmeilyana, & Verawaty. (2010). *Applied Customer Service Index (CSI) and Importance Performance Analysis (IPA) to know Student Satisfaction Level of Sriwijaya University Library Services*. 7-18.
- Nawangarsi, A. Y. (2011). *Structural Equation Modeling pada Perhitungan Indeks Kepuasan Pelanggan dengan Menggunakan Software AMOS (Studi Kasus: Perhitungan Indeks Kepuasan Mahasiswa FMIPA UNY Terhadap Operator IM3)*. Yogyakarta: Pendidikan Matematika FMIPA UNY.
- Nugraha, R., Harsono, A., & Adianto, H. (2014). Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan Jasa pada Bengkel "X" Berdasarkan Hasil Matrix Importance Performance Analysis (Studi Kasus di Bengkel AHASS PD. Sumber Motor Karawang). *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 221-231.
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. (2012). Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis, Vol.1 No.1*, 73-78.

- Pasolong, H. (2012, Februari 17). *Kinerja*. Diakses dari [www.harbani-pasolong.blogspot.co.id](http://www.harbani-pasolong.blogspot.co.id) pada 18 Januari 2017.
- Rahmawati, E. (2014). Kajian Ukuran Sampel Metode Bootstrap pada Pemodelan Struktural Teknik Partial Least Square (PLS). *Student Journal UB Vol. 2, No. 3*, 161-164.
- Redaksi ITS. (2014, September 4). *Tingkatkan Kinerja Pegawai Lewat Remunerasi*. Diakses dari Institut Teknologi Sepuluh Nopember: [www.its.ac.id](http://www.its.ac.id) 03 pada November 2016.
- Sancoko, B. (2010). Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 43-51.
- Sarwono, J. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 173-182.
- Sholihah, E. U., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol.4, No.2*, 169-174.
- Wahyuni, N. (2014, November 1). *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Diakses dari Binus University Quality Management Center: [www.qmc.binus.ac.id](http://www.qmc.binus.ac.id) pada 04 October 2016.
- Widodo, P. B. (2006). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 1-9.
- Wijaya, E. M. (2011). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Zeithaml, P. B. (1990). *Delivering Quality Service-Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: The Free Press.

## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER PENGEMBANGAN DAN PENENTUAN INDIKATOR REMUNERASI BERDASARKAN PERSEPSI DOSEN DI LINGKUNGAN FMIPA ITS

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Dosen FMIPA ITS

Kami tim peneliti dari Jurusan Statistika FMIPA ITS, sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengembangan dan Penentuan Indikator Remunerasi Berdasarkan Persepsi Dosen di Lingkungan FMIPA ITS dalam Rangka PTNBH**” membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu selaku Dosen di FMIPA ITS untuk mengisi kuesioner berikut. Dalam penelitian ini, Bapak/Ibu memiliki peluang untuk memberikan masukan dengan menjawab kuesioner ini secara jujur sesuai yang Bapak/Ibu rasakan. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, partisipasi, dan kerjasama Bapak/Ibu.

Hormat kami,

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Perempuan  
 Usia :  
 Golongan :  
 Jabatan Struktural : 1. Dekan 2. Wakil Dekan 3. Kajar  
 4. Sekjur 5. Kaprodi 6. Sekprodi  
 7. Kalab 8. Dosen 9. Lainnya:..  
 Jabatan Fungsional : 1. Guru Besar 2. Lektor Kepala 3. Lektor  
 4. Asisten Ahli 5. Lainnya:.....  
 Pendidikan Terakhir : 1. S2 2. S3  
 Lama Kerja :  
 Unit Kerja : 1. Matematika 2. Statistika 3. Fisika  
 4. Kimia 5. Biologi  
 Beban SKS yang dimiliki saat ini : .....SKS





Remuneras $i + PO$	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	PO
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Untuk faktor Kinerja, sistem penggajian manakah yang lebih baik diterapkan?

PO	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	Remuneras $i$
Remuneras $i$	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	Remuneras $i + PO$
Remuneras $i + PO$	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	PO

9. Untuk pertanyaan di bawah ini Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu rasakan dalam penggajian dengan sistem remunerasi, dengan memberikan tanda centang (v) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban dengan skala penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

No	KINERJA Indikator	Kepentingan					Harapan				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan										
2	Memenuhi tatap muka (perkuliahan) sesuai dengan yang dijadwalkan, termasuk hadir dan tepat waktu										
3	Dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan										
4	Menyelesaikan jam pengajaran dengan tepat waktu										
5	Memenuhi kewajiban dalam memberikan bimbingan dan konseling terhadap mahasiswa										
6	Aktif dalam penelitian										
7	Aktif dalam pengabdian masyarakat										
8	Antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan										
9	Mengembangkan inisiatif										

	pribadi dalam mendukung pekerjaan												
10	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja												
11	Mencurahkan segala kemampuan saya kepada ITS sampai masa kerja saya berakhir (pensiun)												
12	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan												
13	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.												
14	Bersedia terhadap teguran dan peringatan yang dapat mengurangi penilaian kinerja												

REMUNERASI		Kepentingan					Harapan				
No	Indikator	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.										
2	Penetapan (grade/peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan dosen										
3	Penetapan (grade/peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur masa kerja atau pengalaman kerja dosen										
4	Besaran remunerasi setiap (grade/peringkat) sesuai dengan beban jabatannya										
5	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.										
6	Pola penetapan besaran remunerasi dan penetapan grade sudah sesuai										
7	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan,										

	keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.													
8	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.													
9	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya.													

MOTIVASI BERPRESTASI		Kepentingan					Harapan				
No	Indikator	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab										
2	Berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi										
3	Berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi										
4	Senantiasa mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.										
5	Menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas										
6	Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas-tugas										
7	Bersedia menginstropeksi diri untuk kemajuan										
8	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan										
9	Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.										
10	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik										
11	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan										



12	Selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu											
13	Teguran dan evaluasi dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja											
<b>KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA</b>		<b>Kepentingan</b>					<b>Harapan</b>					
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Mencintai pekerjaan dalam bidang yang saya tekuni sekarang											
2	Tugas-tugas dalam pekerjaan saya tidak membuat bosan											
3	Dengan mudah dapat menyelesaikan tugas-tugas saya											
4	Rekan-rekan mudah dimintai pertolongan jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan											
5	Tugas-tugas yang harus saya selesaikan relative sesuai dengan kemampuan											
6	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama											
7	Saya merasa ada suasana yang menyenangkan antar dosen dan karyawan											
8	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas											
9	Atasan selalu berdiskusi tentang pembagian tugas											
10	Dosen-dosen berupaya mendapatkan prestasi yang baik											
11	Atasan selalu memberikan penghargaan bila ada bawahan yang menjalankan pekerjaan dengan sangat memuaskan											
12	Saya merasa bahwa saya bisa berkarier dengan baik di tempat saya bekerja sekarang											



**Lampiran 2. Hasil Kuesioner**

<b>Responden</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Gol</b>	<b>Jab. Struktural</b>	<b>Jab. Fungsional</b>	<b>Pend. Terakhir</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>SKS</b>
1	2	28	IIIB	8	5 (CPNS)	1	2	5	7
2	2	32	IIIB	7	4	1	4	5	10
3	1	43	IIIC	8	3	2	19	1	12
4	2	35	IIIB	8	4	1	10	5	12
5	1	31	IIIB	8	4	1	2	5	7
6	2	32	IIIB	7	4	2	8	4	9.5
7	1	60	IVC	7	2	1	36	3	12
8	1	56	IIIC	6	3	2	27	1	7
9	1	57	IIIC	8	3	1	30	1	15
10	1	50	IVA	4	2	2	26	2	10
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
95	1	25	IIIB	8	5	1	2	1	16
96	2	41	IIIA	8	4	2	17	2	12
97	2	26	IIIB	8	4	1	2	3	12

## Lampiran 2. Hasil Kuesioner (Lanjutan)

Responden	Kinerja ( <i>Performance</i> )														Remunerasi ( <i>Performance</i> )								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3
4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
8	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
96	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5
97	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4



**Lampiran 2. Hasil Kuesioner (Lanjutan)**

Responden	Transfer Pelatihan ( <i>Performance</i> )							Kinerja ( <i>Importance</i> )													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
8	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
95	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4

**Lampiran 2. Hasil Kuesioner (Lanjutan)**

Responden	Remunerasi ( <i>Importance</i> )									Motivasi Berprestasi ( <i>Importance</i> )												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
2	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5
3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4	4	5	5
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5





### Lampiran 3. Hasil Penghitungan *Gap Analysis*

Indikator	Gap Value	Indikator	Gap Value	Indikator	Gap Value
Y <sub>1.1</sub>	-0.2989	Y <sub>2.6</sub>	-0.6289	X <sub>2.3</sub>	-0.2887
Y <sub>1.2</sub>	-0.1443	Y <sub>2.7</sub>	-0.2474	X <sub>2.4</sub>	-0.2989
Y <sub>1.3</sub>	<b>-0.0412</b>	Y <sub>2.8</sub>	-0.4124	X <sub>2.5</sub>	-0.1649
Y <sub>1.4</sub>	-0.1340	Y <sub>2.9</sub>	-0.4227	X <sub>2.6</sub>	-0.2680
Y <sub>1.5</sub>	-0.1134	X <sub>1.1</sub>	-0.1649	X <sub>2.7</sub>	<b>-0.8350</b>
Y <sub>1.6</sub>	-0.1856	X <sub>1.2</sub>	-0.1546	X <sub>2.8</sub>	-0.3402
Y <sub>1.7</sub>	-0.1443	X <sub>1.3</sub>	-0.1546	X <sub>2.9</sub>	-0.3093
Y <sub>1.8</sub>	-0.0938	X <sub>1.4</sub>	-0.2371	X <sub>2.10</sub>	-0.2784
Y <sub>1.9</sub>	-0.1856	X <sub>1.5</sub>	-0.2784	X <sub>2.11</sub>	-0.4742
Y <sub>1.10</sub>	-0.2165	X <sub>1.6</sub>	-0.1959	X <sub>2.12</sub>	-0.3608
Y <sub>1.11</sub>	-0.1856	X <sub>1.7</sub>	-0.1856	X <sub>2.13</sub>	-0.2887
Y <sub>1.12</sub>	-0.1856	X <sub>1.8</sub>	-0.2268	X <sub>2.14</sub>	-0.1959
Y <sub>1.13</sub>	-0.1443	X <sub>1.9</sub>	-0.2784	X <sub>3.1</sub>	-0.2887
Y <sub>1.14</sub>	-0.1237	X <sub>1.10</sub>	-0.1546	X <sub>3.2</sub>	-0.2680
Y <sub>2.1</sub>	-0.2268	X <sub>1.11</sub>	-0.3196	X <sub>3.3</sub>	-0.3814
Y <sub>2.2</sub>	-0.2165	X <sub>1.12</sub>	-0.1340	X <sub>3.4</sub>	-0.2577
Y <sub>2.3</sub>	-0.2680	X <sub>1.13</sub>	-0.1340	X <sub>3.5</sub>	-0.3299
Y <sub>2.4</sub>	-0.2062	X <sub>2.1</sub>	-0.1753	X <sub>3.6</sub>	-0.4124
Y <sub>2.5</sub>	-0.3711	X <sub>2.2</sub>	-0.2784	X <sub>3.7</sub>	-0.3885

### Lampiran 4. Nilai *Mean* Indikator pada Variabel Kinerja

Indikator	Kenyataan	Harapan	Indikator	Kenyataan	Harapan
Y <sub>1.1</sub>	3.7216	4.0206	Y <sub>1.9</sub>	4.2577	4.4433
Y <sub>1.2</sub>	4.4021	4.5464	Y <sub>1.10</sub>	4.2784	4.4948
Y <sub>1.3</sub>	4.4742	4.5155	Y <sub>1.11</sub>	4.3093	4.4948
Y <sub>1.4</sub>	4.2784	4.4124	Y <sub>1.12</sub>	4.2371	4.4227
Y <sub>1.5</sub>	4.2577	4.3711	Y <sub>1.13</sub>	4.1959	4.3402
Y <sub>1.6</sub>	4.2371	4.4227	Y <sub>1.14</sub>	4.0515	4.1753
Y <sub>1.7</sub>	4.0515	4.1959			
Y <sub>1.8</sub>	4.1979	4.2917	<b>Grand mean</b>	<b>4.2107</b>	<b>4.3677</b>

**Lampiran 5.** Nilai *Mean* Indikator pada Variabel Remunerasi

Indikator	Kenyataan	Harapan	Indikator	Kenyataan	Harapan
Y <sub>2.1</sub>	4.1856	4.4124	Y <sub>2.6</sub>	3.4639	4.0928
Y <sub>2.2</sub>	4.1134	4.3299	Y <sub>2.7</sub>	4.2371	4.4845
Y <sub>2.3</sub>	3.9485	4.2165	Y <sub>2.8</sub>	3.9072	4.3196
Y <sub>2.4</sub>	4.0206	4.2268	Y <sub>2.9</sub>	3.9691	4.3918
Y <sub>2.5</sub>	3.9691	4.3402	<b>Grand mean</b>	3.9794	4.3127

**Lampiran 6.** Nilai *Mean* Indikator pada Variabel Motivasi Berprestasi

Indikator	Kenyataan	Harapan	Indikator	Kenyataan	Harapan
X <sub>1.1</sub>	4.3814	4.5464	X <sub>1.8</sub>	4.2268	4.4536
X <sub>1.2</sub>	4.3093	4.4639	X <sub>1.9</sub>	4.1340	4.4124
X <sub>1.3</sub>	4.2887	4.4433	X <sub>1.10</sub>	4.2990	4.4536
X <sub>1.4</sub>	4.2474	4.4845	X <sub>1.11</sub>	3.9381	4.2577
X <sub>1.5</sub>	3.6289	3.9072	X <sub>1.12</sub>	4.3299	4.4639
X <sub>1.6</sub>	4.1959	4.3918	X <sub>1.13</sub>	4.2680	4.4021
X <sub>1.7</sub>	4.3093	4.4948	<b>Grand mean</b>	4.1967	4.3981

**Lampiran 7.** Nilai *Mean* Indikator pada Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

Indikator	Kenyataan	Harapan	Indikator	Kenyataan	Harapan
X <sub>2.1</sub>	4.4021	4.5773	X <sub>2.9</sub>	3.9278	4.2371
X <sub>2.2</sub>	4.0515	4.3299	X <sub>2.10</sub>	4.1031	4.3814
X <sub>2.3</sub>	4.0103	4.2990	X <sub>2.11</sub>	3.7732	4.2474
X <sub>2.4</sub>	4.0000	4.2990	X <sub>2.12</sub>	4.0206	4.3814
X <sub>2.5</sub>	4.1856	4.3505	X <sub>2.13</sub>	4.0515	4.3402
X <sub>2.6</sub>	4.1134	4.3814	X <sub>2.14</sub>	4.1237	4.3196
X <sub>2.7</sub>	4.0722	4.9072			
X <sub>2.8</sub>	3.9691	4.3093	<b>Grand mean</b>	4.0574	4.3829

**Lampiran 8.** Nilai *Mean* Indikator pada Variabel Transfer  
Pelatihan

Indikator	Kenyataan	Harapan	Indikator	Kenyataan	Harapan
X <sub>3,1</sub>	4.0412	4.3299	X <sub>3,5</sub>	3.9485	4.2784
X <sub>3,2</sub>	4.0722	4.3402	X <sub>3,6</sub>	3.8454	4.2577
X <sub>3,3</sub>	3.9278	4.3093	X <sub>3,7</sub>	3.9310	4.3196
X <sub>3,4</sub>	4.0103	4.2680	<i>Grand mean</i>	3.9681	4.3004

**Lampiran 9.** Hasil Penghitungan *Customer Satisfaction Index*

Indikator	Kenyataan ( <i>Performance</i> )	Harapan ( <i>Importance</i> )	Score (P*I)
Y1.1	3.721649	4.020619	14.96333
Y1.2	4.402062	4.546392	20.0135
Y1.3	4.474227	4.515464	20.20321
Y1.4	4.278351	4.412371	18.87767
Y1.5	4.257732	4.371134	18.61112
Y1.6	4.237113	4.42268	18.7394
Y1.7	4.051546	4.195876	16.99979
Y1.8	4.197917	4.291667	18.01606
Y1.9	4.257732	4.443299	18.91838
Y1.10	4.278351	4.494845	19.23052
Y1.11	4.309278	4.494845	19.36954
Y1.12	4.237113	4.42268	18.7394
Y1.13	4.195876	4.340206	18.21097
Y1.14	4.051546	4.175258	16.91625
Y2.1	4.185567	4.412371	18.46828
Y2.2	4.113402	4.329897	17.81061
Y2.3	3.948454	4.216495	16.64863
Y2.4	4.020619	4.226804	16.99437
Y2.5	3.969072	4.340206	17.22659
Y2.6	3.463918	4.092784	14.17706
Y2.7	4.237113	4.484536	19.00149
Y2.8	3.907216	4.319588	16.87756
Y2.9	3.969072	4.391753	17.43118
X1.1	4.381443	4.546392	19.91976
X1.2	4.309278	4.463918	19.23626
X1.3	4.28866	4.443299	19.0558
X1.4	4.247423	4.484536	19.04772
X1.5	3.628866	3.907216	14.17877
X1.6	4.195876	4.391753	18.42725

Indikator	Kenyataan ( <i>Performance</i> )	Harapan ( <i>Importance</i> )	Score (P*I)
X1.7	4.309278	4.494845	19.36954
<b>Lampiran 9. Hasil Penghitungan <i>Customer Satisfaction Index</i></b>			
<b>(Lanjutan)</b>			
X1.8	4.226804	4.453608	18.82453
X1.9	4.134021	4.412371	18.24083
X1.10	4.298969	4.453608	19.14592
X1.11	3.938144	4.257732	16.76756
X1.12	4.329897	4.463918	19.3283
X1.13	4.268041	4.402062	18.78818
X2.1	4.402062	4.57732	20.14964
X2.2	4.051546	4.329897	17.54278
X2.3	4.010309	4.298969	17.2402
X2.4	4	4.298969	17.19588
X2.5	4.185567	4.350515	18.20937
X2.6	4.113402	4.381443	18.02264
X2.7	4.072165	4.907216	19.983
X2.8	3.969072	4.309278	17.10384
X2.9	3.927835	4.237113	16.64268
X2.10	4.103093	4.381443	17.97747
X2.11	3.773196	4.247423	16.02636
X2.12	4.020619	4.381443	17.61611
X2.13	4.051546	4.340206	17.58455
X2.14	4.123711	4.319588	17.81273
X3.1	4.041237	4.329897	17.49814
X3.2	4.072165	4.340206	17.67404
X3.3	3.927835	4.309278	16.92613
X3.4	4.010309	4.268041	17.11617
X3.5	3.948454	4.278351	16.89287
X3.6	3.845361	4.257732	16.37252
X3.7	3.930995	4.319588	16.98028
<b>Total</b>		<b>248.6009</b>	<b>1021.3427</b>

### Lampiran 10. Nilai *Loading Factor* Model Awal

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Y <sub>1.1</sub>	0.264*	Y <sub>2.6</sub>	0.610	X <sub>2.3</sub>	0.653
Y <sub>1.2</sub>	0.596	Y <sub>2.7</sub>	0.623	X <sub>2.4</sub>	0.647
Y <sub>1.3</sub>	0.702	Y <sub>2.8</sub>	0.630	X <sub>2.5</sub>	0.650
Y <sub>1.4</sub>	0.657	Y <sub>2.9</sub>	0.649	X <sub>2.6</sub>	0.706
Y <sub>1.5</sub>	0.518	X <sub>1.1</sub>	0.786	X <sub>2.7</sub>	0.669
Y <sub>1.6</sub>	0.555	X <sub>1.2</sub>	0.799	X <sub>2.8</sub>	0.666
Y <sub>1.7</sub>	0.582	X <sub>1.3</sub>	0.731	X <sub>2.9</sub>	0.651
Y <sub>1.8</sub>	0.735	X <sub>1.4</sub>	0.754	X <sub>2.10</sub>	0.667
Y <sub>1.9</sub>	0.763	X <sub>1.5</sub>	0.436*	X <sub>2.11</sub>	0.605
Y <sub>1.10</sub>	0.686	X <sub>1.6</sub>	0.736	X <sub>2.12</sub>	0.667
Y <sub>1.11</sub>	0.686	X <sub>1.7</sub>	0.710	X <sub>2.13</sub>	0.715
Y <sub>1.12</sub>	0.629	X <sub>1.8</sub>	0.708	X <sub>2.14</sub>	0.644
Y <sub>1.13</sub>	0.734	X <sub>1.9</sub>	0.764	X <sub>3.1</sub>	0.839
Y <sub>1.14</sub>	0.634	X <sub>1.10</sub>	0.784	X <sub>3.2</sub>	0.828
Y <sub>2.1</sub>	0.685	X <sub>1.11</sub>	0.690	X <sub>3.3</sub>	0.885
Y <sub>2.2</sub>	0.709	X <sub>1.12</sub>	0.805	X <sub>3.4</sub>	0.880
Y <sub>2.3</sub>	0.718	X <sub>1.13</sub>	0.641	X <sub>3.5</sub>	0.860
Y <sub>2.4</sub>	0.644	X <sub>2.1</sub>	0.617	X <sub>3.6</sub>	0.818
Y <sub>2.5</sub>	0.664	X <sub>2.2</sub>	0.524	X <sub>3.7</sub>	0.785

\* : *loading factor* kurang dari 0.5

**Lampiran 11. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran I**

Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	Cronbach Alpha
$\eta_2$	Y <sub>2,9</sub>	1.000	1.000	1.000
	X <sub>2,7</sub>	0.684		
$\xi_2$	X <sub>2,10</sub>	0.748	0.795	0.629
	X <sub>2,12</sub>	0.816		

**Lampiran 12. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran II**

Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	Cronbach Alpha
$\eta_1$	Y <sub>1,2</sub>	0.655	0.878	0.845
	Y <sub>1,3</sub>	0.749		
	Y <sub>1,4</sub>	0.726		
	Y <sub>1,5</sub>	0.549		
	Y <sub>1,6</sub>	0.556		
	Y <sub>1,9</sub>	0.771		
	Y <sub>1,10</sub>	0.707		
	Y <sub>1,11</sub>	0.709		
$\eta_2$	Y <sub>1,12</sub>	0.560	0.776	0.478
	Y <sub>2,1</sub>	0.922		
	Y <sub>2,7</sub>	0.656		
	X <sub>1,1</sub>	0.798		
	X <sub>1,2</sub>	0.820		
	X <sub>1,3</sub>	0.751		
	X <sub>1,4</sub>	0.776		
$\xi_1$	X <sub>1,6</sub>	0.717	0.934	0.922
	X <sub>1,7</sub>	0.718		
	X <sub>1,8</sub>	0.730		
	X <sub>1,9</sub>	0.760		
	X <sub>1,10</sub>	0.775		
	X <sub>1,12</sub>	0.807		
$\xi_2$	X <sub>2,1</sub>	0.922	0.845	0.651
	X <sub>2,6</sub>	0.784		

**Lampiran 13. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran III**

Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	Cronbach Alpha
$\eta_1$	Y <sub>1.1</sub>	0.520	0.741	0.472
	Y <sub>1.7</sub>	0.749		
	Y <sub>1.14</sub>	0.726		
$\eta_2$	Y <sub>2.3</sub>	0.685	0.832	0.759
	Y <sub>2.4</sub>	0.633		
	Y <sub>2.5</sub>	0.742		
	Y <sub>2.6</sub>	0.682		
	Y <sub>2.8</sub>	0.780		
$\zeta_1$	X <sub>1.5</sub>	0.791	0.806	0.520
	X <sub>1.11</sub>	0.851		
	X <sub>2.2</sub>	0.575		
	X <sub>2.3</sub>	0.611		
$\zeta_2$	X <sub>2.4</sub>	0.586	0.853	0.803
	X <sub>2.8</sub>	0.741		
	X <sub>2.9</sub>	0.732		
	X <sub>2.11</sub>	0.711		
	X <sub>2.13</sub>	0.747		
	X <sub>3.1</sub>	0.831		
	X <sub>3.2</sub>	0.823		
$\zeta_3$	X <sub>3.3</sub>	0.900	0.945	0.933
	X <sub>3.4</sub>	0.889		
	X <sub>3.5</sub>	0.861		
	X <sub>3.6</sub>	0.812		
	X <sub>3.7</sub>	0.777		

**Lampiran 14. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuadran IV**

Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	Cronbach Alpha
$\eta_1$	Y <sub>1.8</sub>	0.894	0.875	0.715
	Y <sub>1.13</sub>	0.870		
$\eta_2$	Y <sub>2.2</sub>	1.000	1.000	1.000
$\zeta_1$	X <sub>1.13</sub>	1.000	1.000	1.000
	X <sub>2.5</sub>	0.719		
$\zeta_2$	X <sub>2.13</sub>	0.876	0.780	0.455

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*



## BIODATA PENULIS



Penulis dilahirkan di Jombang, 26 Januari 1995 dengan nama lengkap Ratih Ardiati Ningrum, biasa dipanggil Ratih. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Sunaryo dan Ibu Sujilah. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN Sentul 2, SMP Negeri 2 Jombang dan SMA Negeri 2 Jombang. Pada tahun 2013 penulis diterima di Jurusan Statistika ITS melalui jalur SNMPTN. Semasa kuliah penulis aktif dalam beberapa organisasi diantaranya, Staf Personalia KOPMA dr. Angka ITS (2014-2015), Ketua Muslimah FORSIS ITS (2015-2016), Bendahara HIMASTA-ITS (2015-2016), dan lainnya. Kepanitiaan yang dijalani penulis selama masa kuliah diantaranya Staf Ahli Finance Young Engineer and Scientist Summit tahun 2015, Koordinator Finance Pekan Raya Statistika tahun 2015, dan lainnya. Bagi pembaca yang ingin berdiskusi, memberikan saran dan kritik tentang Tugas Akhir ini dapat disampaikan melalui email [ratihardiatiningrum@gmail.com](mailto:ratihardiatiningrum@gmail.com).