

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMIN
MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SUMATERA SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

Nama : Indah Permata Sari

NPM : 184041044

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini telah disetujui untuk diujikan

PENGARUH MOTIVASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMIN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SUMATERA SELATAN

Nama : Indah Permata Sari

NPM : 184041023

Menyetujui :

Palembang, 21 Maret 2020
Pembimbing 1



**Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd.
MM.**

Palembang, 21 Maret 2020
Pembimbing 2



Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE,

Palembang, 21 Maret 2020
Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE, MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah permata sari

NPM : 184041044

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari program pascasarjana program studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain. Akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditentukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan pertauran perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan



INDAH PERMATA SARI

ABSTRAK

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi. Kinerja pegawai di lembaga mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan lembaga. Pegawai harus benar-benar kompeten dibidangnya dan pegawai juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan jumlah sampel responden 42 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan partial Least Square (PLS) Versi 3.0 dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan dilihat dari hasil koefisien determinasi bahwa untuk kepuasan kerja adalah 0,413. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan dapat dijelaskan oleh motivasi dan kualitas sumber daya manusia sebesar 41,3% dan signifikan. Kemudian untuk kinerja sebesar 0,352. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan sebesar 35,2% dan signifikan.

Kata Kunci :Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Magister Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan dan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan di masa depan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Prof H. Macmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE, MM. Beserta Staf.
4. Komisi Pembimbing proposal dan tesis yaitu Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd., sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE, MM., sebagai pembimbing II.
5. Pimpinan dan pegawai tempat penelitian.
6. Seluruh keluarga terutama Bapak, Ibu dan suami yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan

mendorong penyelesaian proposal penelitian ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan penelitian dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Maret 2020

Indah Permata Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka.....	9
1. Kinerja.....	9

2. Kepuasan Kerja.....	10
3. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
4. Motivasi.....	12
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	14
C. Kerangka Berpikir.....	17
D. Hipotesis Penelitian.....	17

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian.....	19
B. Desain penelitian.....	19
C. Populasi dan sampel.....	20
D. Sumber dan teknik penelitian.....	22
E. Variabel dan definisi operasional.....	24
F. Teknik analisis data.....	25
G. Hipotesis statistik.....	26

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Skema model partial square (PLS).....	30
B. Evaluasi Outer Model.....	31
C. Evaluasi inner model.....	35
D. Analisis hasil uji hipotesis.....	38

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	42
--------------------	----

B. Saran	44
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. Kisi kisi instrumen variabel	24
Tabel 3 Pengambilan keputusan dalam Uji T-Statistic	29
Tabel 4. Outer Loading	31
Tabel 5. Cross Loading	32
Tabel 6. Average Variant Extracted.....	33
Tabel 7. Composite Reliability.....	33
Tabel 8. Cronbach Alpha	34
Tabel 9. Nilai R-Square	36
Tabel 10. T-Statistics dan P-Values	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka berpikir	17
Gambar 2. Full Model SEM.....	27
Gambar 3 Outer Model	30
Gambar 4 Inner Model	30

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era sekarang masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari karena berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Fungsi operasional yang dimiliki MSDM di antaranya adalah pemeliharaan yang menitikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemeliharaan sikap menyenangkan yaitu hubungan yang harmonis. Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan makin penting karena masyarakat kita menuju masyarakat yang berorientasi kerja, memandang kerja sebagai satu tugas yang harus dikerjakan dengan baik. Oleh sebab itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif di berbagai

organisasi baik menyangkut pendidikan, perusahaan, pemerintahan dan sebagainya.

Selain itu juga, sumber daya manusia menjadi modal Pembangunan suatu bangsa. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subyek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Jadi dalam hal ini, suatu lembaga pemerintahan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan

dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para karyawannya. Motivasi kerja menurut Azwar (2000:15) merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam berbuat dan bekerja secara optimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan dalam mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Mulyasa (2003; 112) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menimbulkan adanya tingkah laku ke suatu tujuan tertentu. Seseorang akan bersungguh-sungguh dan memiliki niat karena suatu keinginan yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan dorongan usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan secara etimologis, Winardi (2002:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Selanjutnya Winardi (2002:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Oleh sebab itu, motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja

ikut menentukan besar kecil prestasi.

Selain motivasi kerja, ada hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2009:40) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Luthans (2006:243) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam suatu organisasi, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang menghubungkan kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah mempunyai hubungan yang dominan terhadap kinerja pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi

beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

- 1) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa
- 2) Terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subyek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan (motivasi)
- 3) Selain motivasi kerja, ada hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dari identifikasi masalah yang penulis di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia
terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Lembaga**

Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan”

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.
2. Informasi yang disajikan yaitu : hubungan motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap hasil dari kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam tesis ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dominan dalam kemajuan organisasi di lingkungan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan?
3. Faktor manakah di antara Motivasi, Kualitas sumber daya manusia

dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Adakah Pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui Apakah Pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja menjadi faktor yang dominan dalam kemajuan organisasi di lingkungan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Faktor manakah di antara Motivasi, Kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Bagi Penulis
 - a. Dengan penelitian ini penulis mengetahui dan

memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan

b. Dengan penelitian ini penulis dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam membuat karya ilmiah dengan menerapkan teoriteori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister 7 Manajemen maupun dari literatur-literatur, ke dalam praktek manajemen organisasi.

2. Bagi Pimpinan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan, dalam upaya mewujudkan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi.

Daftar Pustaka

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset

- Prasetyo, Bambang. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasalong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, N.K. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Edition New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moeheriono. 2012. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndaraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Hryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyatiningsih dan Msy, Mikial. 2019. *Pedoman Penulisan Tesis*.

Palembang: Unsri Press.

Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Grapindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Hermanto, Bambang. dkk. 2019. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusi*. Bandung: Alfabeta.