

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BELU DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar  
Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik  
Widya Mandira



**HERMINUS BOU  
NIM. 8112201024 MM**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA  
KUPANG**

**2023**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BELU DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

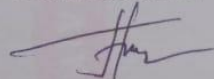
Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandira  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penulisan Tesis  
Gelar Magister Manajemen

Oleh :

Nama : Herminus Bou  
NIM : 8112201024MM

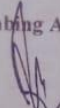
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,



P. Dr. Philipus Tule, SVD

Pembimbing Anggota,

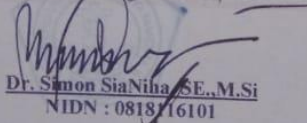


Dr. Agapitus Hendrikus Kaluge, M.Pd

Kupang, 12 Januari 2023

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA

Ketua Program Studi,



Dr. Simon SiaNina, SE, M.Si  
NIDN : 0818116101

TESIS

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BELU DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

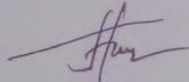
Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Herminus Bou  
NIM : 8112201024MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 22 Desember 2022  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,



P. Dr. Philipus Tule.,SVD

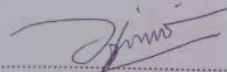
Sekretaris,



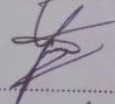
Dr. Agapitus Hendrikus Kaluge.,M.Pd

Penguji :

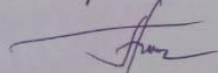
1. Dr. Stanis Man, SE., M.Si



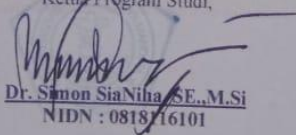
2. P. Yulius Yasinto SVD,MA.,MSc



3. P. Dr. Philipus Tule.,SVD



Ketua Program Studi,



Dr. Simon SiaNih, SE., M.Si  
NIDN : 0818116101

## SERTIFIKASI

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang ataupun program Magister pada Universitas lainnya. Karya tulis ini adalah milik saya sendiri, karena itu kebenarannya menjadi tanggung jawab saya. Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 22 Desember 2022

Herminus Bou

MOTTO

*Hadapi Dengan Senyuman & Jangan Takut,  
Sebab TUHAN Besertamu.*

*“Baik Menjadi Orang Penting, Tetapi Lebih  
Penting Menjadi Orang Baik”*

*(Hoegeng I. Santoso)*

## ABSTRAK

Tesis berjudul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**” ditulis oleh Herminus Bou NIM.8112201024MM di bawah bimbingan P. Dr. Philipus Tule,SVD dan Dr. Agapitus Hendrikus Kaluge,MPd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Gambaran tentang tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja dan kinerja ASN pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. 2) Pengaruh tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. 3) Pengaruh tingkat pendidikan dan mutasi terhadap motivasi kerja ASN pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. 4) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja ASN pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. 5) Pengaruh mutasi terhadap kinerja ASN pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Data dikumpulkan dari 46 Pegawai sebagai responden dengan membagikan kuesioner kepada mereka dan observasi. Data kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja, kinerja tergolong dalam kategori baik. Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan dan mutasi terhadap kinerja ASN di Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja ASN Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. Pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam analisis statistik inferensial tidak signifikan; begitu juga dengan pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan : 1) Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu diharapkan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi ASN yang berijazah SMP dan SMA sehingga kualitas SDM kantor SATPOLPP lebih meningkat. 2) Pegawai yang dimutasi ke kantor SATPOLPP karena pelanggaran hendaknya lebih diperhatikan agar mereka tidak merasa sedang menjalani hukuman dengan cara memberikan tugas-tugas yang bersifat pembinaan. 3) Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu agar lebih meningkatkan indikator kualitas kerja dalam variabel kinerja, karena indikator kualitas kerja masih rendah dibandingkan indikator yang lain sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak hanya mengutamakan kuantitas kerja melainkan kualitas kerja. Variabel penelitian yang sudah baik harus tetap dipertahankan atau ditingkatkan menjadi amat baik.

Kata Kunci: Kinerja, Tingkat Pendidikan, Mutasi, Motivasi Kerja.

## ABSTRACT

This thesis entitled "**The Effect of Education Level and Mutation on Belu Civil Service Police Unit Job Performance Through Motivation as Intervening Variable**", is written by Herminus Bou NIM.8112201024MM, and supervised by: P. Dr. Philipus Tule, SVD and Dr. Agapitus Hendrikus Kaluge, M.Pd.

This research is aimed to know: 1) An overview of civil servant employee's education level, mutation, job motivation, and job performance in Belu Civil Service Police Unit Office (CSPU). 2) The effect of education level, mutation, job motivation on civil servant employee's job performance in Belu CSPU Office. 3) The effect of education level and mutation on civil servant employee's job performance in Belu CSPU Office. 4) The effect of education level on civil servant employee's job performance in Belu CSPU Office through job motivation as intervening variabel. 5) The effect of mutation on Belu civil servant employee's is job in Belu CSPU through job motivation as intervening variabel.

The data are collected from 46 civil servant employees as respondents to questionnaires distributed and through my own observation. Then, data is processed and analyzed using descriptive analysis statistic analysis and inferential statistic analysis. The result of statistic descriptive shows good condition in education level, mutation, work motivation, and job performance. The results of **F** and **t** test's show significant influence of education level and mutation on civil servant employee's job performance in Belu CSPU Office. As job motivation, there is no direct influence to civil service employee's job performance in Belu CSPU Office. Data shows the influence of education level with job motivation on civil servant employee's job performance in inferential statistic analysis is not significant. Also, the influence of mutation with job motivation is not significant for all civil servant employee's job performance.

Based on this research, it is suggested: 1) Belu Civil Service Police Unit Office can give opportunity to civil servant employees with elementary school and junior high school qualification to continue their higher education level to upgrade the quality of human resources. 2) Belu Civil Service Police Unit office is hoped to show more attention for some mutation data of civil servant employees who commit any violation with any new job to build up their character. 3) Belu Civil Service Police Unit Office should increase job quality indicator of their job performance because it is found that their job quality is low compared to the other job. All the civil servant employees need to put more priority on job quality than job quantity in working area. Belu Civil Service Police Unit Office must maintain the good research variable and improve it to be better and make it the best Civil Service Police Unit's job performance in the future.

Keywords: Job Performance, Education level, Mutation, Job Motivation.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terimakasih tersebut penulis tujukan kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, P. Dr.Philipus Tule.,SVD.
2. Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang Ibu Dr. M.E. Perseveranda, SE.,M.Si.
3. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
4. P. Dr.Philipus Tule.,SVD selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala kesabaran dalam membimbing penulis dalam menyusun tesis ini.
5. Bapak Dr.Agapitus Hendrikus Kaluge.,M.Pd selaku Dosen Pembimbing Anggota, atas segala kesabaran dalam membimbing penulis dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak Dr. Stanis Man, SE., M.Si selaku penguji I yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.



7. P. Yulius Yasinto, SVD, MA, M.Sc. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
9. Kepala Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.
10. Pegawai Pada Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu yang telah membantu penulis dari awal pengumpulan data berkaitan dengan penyelesaian Tesis ini;
11. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberi dukungan selama masa perkuliahan maupun ketika proses penyelesaian Tesis ini.
12. Orang Tuaku Tercinta (Bapak Petrus Bou., S.Pd & Mama Yohana Motu)
13. Istriku Terkasih (Umyculsum) dan Anakku tersayang Abigail Gallesa U.R. Bou. Seluruh saudara (US, Silva, Vester & Adik Erich (AMO))
14. Semua keluarga tercinta dan semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis akan bersedia menerima kritik dan saran dari berbagai pihak untuk perbaikan penulisan tesis ini. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas budi baik semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.

Kupang, 22 Desember 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PENGESAHAN.....	II
SERTIFIKASI .....	III
MOTTO.....	IV
ABSTRAK .....	V
KATA PENGANTAR .....	VI
DAFTAR ISI .....	VII
DAFTAR TABEL .....	VIII
DAFTAR GAMBAR .....	IX
DAFTAR LAMPIRAN.....	X
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	15
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Manfaat Penelitian.....	17
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kinerja .....	18
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	18
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	19
2.1.2. 1. Tingkat Pendidikan .....	19
2.1.2.2. Motivasi Kerja .....	20
2.1.2.3. Mutasi.....	21

2.1.3. Tujuan, Manfaat Pengukuran Kinerja dan Faktor Penilaian Kinerja .....	21
2.1.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.2. Tingkat Pendidikan.....	25
2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan.....	25
2.2.2. Fungsi Tingkat pendidikan.....	26
2.2.3. Indikator Tingkat Pendidikan .....	27
2.3. Motivasi Kerja.....	28
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	29
2.3.3. Indikator Motivasi.....	31
2.4. Mutasi .....	34
2.4.1. Pengertian Mutasi .....	34
2.4.2. Tujuan dan Manfaat Mutasi .....	35
2.4.3. Dasar/Landasan Pelaksanaan Mutasi.....	36
2.4.4. Indikator Mutasi.....	37
2.5. Penelitian Terdahulu.....	38
2.6. Kerangka Pemikiran Tesis .....	41
2.6.1. Tingkat Pendidikan dan Kinerja.....	41
2.6.2. Mutasi dan Kinerja.....	42
2.6.3. Motivasi Kerja dan Kinerja .....	43
2.6.4. Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja .....	43
2.6.5. Mutasi dan Motivasi Kerja.....	44
2.6.6. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	45
2.6.7. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	45
2.7. Hipotesis .....	46

### BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
3.2. Jenis Penelitian.....	48
3.3. Populasi dan Sampel.....	49
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	51
3.5. Jenis Data.....	53
3.5.1. Jenis Data Menurut Sifat.....	53
3.5.2. Jenis Data Menurut Sumber .....	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7. Teknik Analisis Data .....	56
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	57
3.7.2.1.Langkah-Langkah Metode <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	57
3.7.2.2. Uji Hipotesis.....	62

### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian .....	63
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	63
4.1.2. Visi & Misi.....	64
4.1.3. Struktur Organisasi .....	65
4.1.4. Uraian Tugas .....	66
4.1.5. Deskripsi Karakteristik Responden .....	72
4.1.6. Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4.1.7. Analisis Statistik Inferensial.....	78
4.1.8. Analisa Inner Model (Model Struktural).....	86
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	92
4.2.1. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	92
4.2.2. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial (Uji Pengaruh).....	99

BAB V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan .....	107
5.2. Saran .....	109

DAFTAR PUSTAKA .....	110
----------------------	-----

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Perbandingan Capaian Kinerja	
Kantor SATPOLPP selama 2 Tahun Terakhir .....	5
Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Polisi Pamong Praja	
Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu .....	8
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Yang Dimutasi Kekantor SATPOLPP	
2 Tahun Terakhir .....	11
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Menurut Strata .....	50
Tabel 3.2. Variabel dan Indikator .....	52
Tabel 3.3. Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif .....	57
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	73
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	74
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan .....	75
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	76
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan .....	76
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Mutasi Kerja .....	77
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	77
Tabel 4.9. Uji Validitas dan Reabilitas Outer Loading .....	81
Tabel 4.10. <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....	82
Tabel 4.11. <i>Cross Loading</i> .....	83

Tabel 4.12. Nilai Composite Reliability .....	84
Tabel 4.13. Nilai Cronbach's Alpha .....	85
Tabel 4.14. Path Coeffisients .....	87

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
Gambar 3.1. Diagram Jalur .....	59
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor SATPOLPP .....	65
Gambar 4.2. Hasil Analisis Jalur (Outer Model).....	80
Gambar 4.3. Path Coefficient: Hasil Uji Inner Model .....	87



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner .....	116
Lampiran 2. Data Penelitian.....	119
Lampiran 3. Hasil Uji Inner Model .....	120
Lampiran 4. Hasil Uji Outer Model .....	121
Lampiran 5. Foto Kegiatan.....	122
Lampiran 6. Surat Penelitian .....	123

