



Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota

Vani Maulina¹, Ahmad Sabandi², Syahril³

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 1, ²Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 2,

³Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 3

Author¹, e-mail: : vanimaulina@gmail.com

*Author², e-mail: : ahmadsabandi@gmail.com

*Author³, e-mail: syahril@gmail.com

Abstract

This research aim to get information about employee placement by head contribution to work motivation in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. The population is 87 employees of Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota District. The samples taken by using simple random sampling technique for 74 people. The instrument used in this study is a questionnaire. Data analysed by using correlation technique and regression preceded normality test, homogeneity test, linearity test and also continued with searching the level of employee placement by head variable contribution to work motivation with result 12,4%, while rest 87,6% influenced by other factor..

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang penempatan pegawai dengan kontribusi kepala terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Populasi adalah 87 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling untuk 74 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi yang didahului dengan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan dilanjutkan dengan pencarian tingkat penempatan karyawan dengan kontribusi variabel kepala terhadap motivasi kerja dengan hasil 12,4%, sedangkan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain..

Kata Kunci: Penempatan Pegawai; Motivasi Kerja

How to Cite: Maulina, Vani, Ahmad Sabandi, Syahril. 2020. Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership* Vol 1 (1): pp. 24-30, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cangkupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang saling bekerjasama dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi mempunyai karakteristik tertentu seperti mempunyai struktur, tujuan dan saling berhubungan satu bagian dengan bagian

lain yang memerlukan pengelolaan. Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan yang telah direncanakan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu disebut pegawai.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam organisasi karena pegawai merupakan penggerak terlaksananya seluruh aktivitas organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada personal yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Menurut Hasibuan (2011:219) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Robbins yang dikutip oleh Sutrisno (2013:111) motivasi adalah “sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Selanjutnya menurut Hamalik (2000:179) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah “umur, kondisi fisik, dan kekuatan inteligensi”. Sutrisno (2013:131) menyatakan bahwa “Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya kursi yang empuk ruang yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya”. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, salah satu faktornya yaitu penempatan pegawai dengan penempatan yang baik dan benar dapat menimbulkan kerja yang berakibat meningkatkan produktivitas dan berdampak kepada motivasi kerja pegawai tersebut.

Menurut Sardiman (2010:83) motivasi pada diri seseorang memiliki ciri-ciri yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Selanjutnya menurut Uno (2012:112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang yaitu “tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian”. Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja dapat dilihat dari unsur penggerak motivasi yang dikemukakan Sagir dalam Sastrohadiwiryo (2005: 268-270) yang terdiri dari: “kinerja, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan dan keterlibatan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tanggung jawab: Merupakan salah satu faktor penentu motivasi. Menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas – tugas yang diberikan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Dimensi tanggung jawab dihubungkan dengan seperangkat emosi social termasuk rasa bersalah, malu, kasihan dan marah. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) tanggung jawab merupakan “kesanggupan seorang personil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya”. Jadi dapat disimpulkan, adapun indikasi yang menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut: tepat waktu, berani mengambil resiko dan tidak melimpahkan tugas kepada orang lain.

Ketekunan: Menurut Sadirman (2010:83) mengemukakan “bahwa motivasi yang ada pada diri individu memiliki ciri-ciri salah satunya yakni tekun menghadapi tugas artinya bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak berhenti sebelum selesai, sabar dalam menyelesaikan pekerjaan walau membutuhkan waktu yang lama”. Selanjutnya Sondang (1995:78) mengemukakan “ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja. Individu yang tekun melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati sehingga pekerjaannya berhasil dengan baik”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang tekun dalam mengerjakan tugas dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti kesungguhan dalam bekerja, mengerjakan tugas dengan sepenuh hati, serta cermat dan teliti dalam mengerjakan tugas.

Kemandirian: Zubaedi (2011:75) mengemukakan mandiri adalah “sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas dan percaya diri artinya percaya pada diri sendiri, kemampuan dan kecakapan diri sendiri, suatu sikap mental yang percaya sepenuhnya dan bergantung pada diri sendiri”. Selain itu Harianto dan Samani (2012:131) mandiri adalah “mampu memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan upaya sendiri tidak tergantung pada orang lain”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai yang mandiri adalah pegawai yang dalam melaksanakan kewajiban tidak tergantung pada orang lain, percaya diri dan bertanggung jawab pada diri sendiri secara konsekuen.

Selanjutnya Siagian (2012:168) menyatakan bahwa “penempatan merupakan akhir dari proses seleksi”. Sedangkan Hasibuan (2011:179) menyatakan “penempatan (placement) adalah kegiatan untuk menempatkan orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya”. Sedangkan Faustino (2002:117) menyatakan bahwa “penempatan merupakan serangkaian langkah yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak tetap/tidaknya seorang bekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada dalam organisasi”. Dari

pengertian diatas dapat disimpulkan penempatan pegawai adalah kebijaksanaan pimpinan untuk menentukan posisi/jabatan serta proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan.

Menurut Wahyudi yang dikutip dalam Tjutju dan Suwatno (2011:117) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002:162) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah faktor prestasi akademik, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan dan faktor usia.

Sedangkan menurut Ndraha (2012:220) "penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Selain itu menurut Saydam (2001:222) "yang perlu diperhatikan sebagai persyaratan penempatan pegawai pada posisi yang tepat yaitu Latar belakang pendidikan, Kesehatan jasmani dan Rohani, Pengalaman kerja, Usia, Status perkawinan, Minat dan hobi".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator penempatan pegawai dalam penelitian ini adalah: Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan: Latar belakang pendidikan pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Menurut Siswanto (2002:163) mengatakan bahwa: Latar belakang pendidikan pun harus mendapat pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah kejuruan ekonomi harus ditempatkan pada bidang administrasi dan keuangan. Latar belakang sarjana pendidikan harus ditempatkan dibagian pendidikan, latihan, dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai harus sesuai dengan pendidikan dan prestasi akademis pegawai.

Pengalaman kerja pegawai: Pengalaman kerja seseorang lebih diutamakan dan akan menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai, terbukti dengan banyak organisasi-organisasi lebih cenderung menerima pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja. Menurut Wahyudi dalam Tjutju dan Sastrohadiwiryono (2011:117) mengemukakan bahwa "pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan tersebut". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pegawai sesuai dengan keahlian, keterampilan dan masa kerja pegawai.

Kondisi Kesehatan Fisik dan Mental: Menurut Hasibuan (2010:54) mengemukakan bahwa "tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar jika sering sakit". Agar pekerjaan sering efektif dan efisien maka perlu diperhatikan pegawai yang kondisi fisiknya lemah dapat ditempatkan pada pekerjaan yang memenuhi sedikit tenaga, sebaliknya untuk pekerjaan yang butuh tenaga kerja banyak maka ditempatkan pegawai yang kondisi fisiknya kuat.

Kesesuaian dengan minat: Seseorang yang memiliki minat yang lebih besar dalam bekerja akan lebih berhasil dari pada pekerja yang tidak berminat terhadap suatu jabatan walaupun pegawai itu cerdas. Menurut Khairani (2014:137) mengatakan bahwa "minat mengandung unsur yaitu perhatian, perasaan, kemauan atau keinginan dan gairah". Sedangkan Sutjipto (2014:136) minat adalah "kesadaran seseorang bahwa suatu objek, orang, masalah atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya". Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tertarik merupakan rasa yang dimiliki individu dalam ungkapan suka dan simpati kepada sesuatu sebelum melakukan aktifitas, sebagai penilaian positif atau suatu objek.

Hubungan Penempatan dengan Motivasi kerja Pegawai menurut Rivai (2006:456) "menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja tersebut" artinya apabila menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi atau latar belakang pendidikan dengan kualifikasi pekerjaan, maka pegawai tersebut akan memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini terjadi karena pegawai melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan pimpinan dalam melakukan penempatan dapat memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Sardiman (2010:83) seseorang yang memiliki motivasi memiliki ciri-ciri yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini: 1) Masih adanya pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas 2) Terlihat sebagian pegawai masih ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi di saat jam kerja. 3) Masih adanya pegawai yang tidak percaya diri dan tergantung pada orang lain dalam mengerjakan pekerjaan, 4) Terlihat sebagian pegawai sering merasa cepat bosan dalam melakukan pekerjaan di kantor dan membawa pekerjaannya pulang lalu mengerjakannya di rumah.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, salah satunya adalah penempatan pegawai. Hasibuan (2011:179) menyatakan penempatan (placement) adalah “kegiatan untuk menempatkan orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya”. Penempatan juga diartikan sebagai kecocokan/kesesuaian pegawai dengan tempat ia bekerja.

Adapun fenomena-fenomena yang terlihat dilapangan dalam penempatan pegawai berdasarkan pengamatan penulis yaitu sebagai berikut: 1) Masih adanya sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. 2) Pekerjaan yang kurang memuaskan, sehingga hasil pekerjaan harus diperbaiki, bahkan terlihat juga suatu pekerjaan yang seharusnya selesai dengan cepat tapi menjadi berlarut larut. 3) Masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. 4) Masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kondisi kesehatan fisik pegawai 5) Masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan minat yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini adalah, untuk mendapatkan informasi tentang: 1) Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, 2) Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, 3) Kontribusi penempatan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini: 1) Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota? 2) Bagaimana penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota? 3) Apakah penempatan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota?.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang menunjukkan sebab-akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 87. Maka penulis akan mengambil sampel berdasarkan table Krejcie” dengan jumlah sample 74. Hasil dari uji coba ini adalah valid dan reliabel angket menggunakan SPSS versi 16.. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 16, untuk melihat kontribusi antara variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Deskripsi Data Penelitian

Secara umum hasil pengolahan data mengenai Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

Deskripsi Data Motivasi Kerja

Pengumpulan data variabel motivasi kerja (variabel Y) didapat dari penyebaran angket kepada 74 orang responden. Angket motivasi kerja yang disebarkan terdiri dari 27 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal motivasi kerja adalah 135 (5 x 27) dan skor minimalnya 27 (1 x 27). Skor variabel motivasi kerja menyebar dari skor terendah 68 sampai skor tertinggi 122. Dari hasil pengolahan data, variabel motivasi kerja diperoleh skor mean 96,34 median 98,00 modus 98 dan standar deviasi 12,003. diketahui bahwa indikator tanggung Jawab berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75,2%, indikator ketekunan berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75,4 %, indikator kemandirian pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75,6 %. Jadi dapat disimpulkan rata-rata motivasi kerja keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75,4%.

Deskripsi Data Penempatan Pegawai

Pengumpulan data variabel Penempatan (variabel X) didapat dari penyebaran angket kepada 74 orang responden. Angket penempatan pegawai yang disebarkan terdiri dari 28 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal insentif non material adalah 140 (5 x 28) dan skor minimalnya 28 (1 x 28). Skor variabel penempatan pegawai menyebar dari skor terendah 78 sampai skor tertinggi 130. Dari hasil pengolahan data, variabel penempatan pegawai diperoleh skor mean 104,92 median 105,00 modus 89 dan standar deviasi 11, 321. dapat diketahui bahwa indikator latar belakang pendidikan berada

pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 78,6%, indikator pengalaman kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79%, indikator kondisi kesehatan fisik dan mental berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 78,8%, indikator minat terhadap pekerjaan berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79,4%. Jadi dapat disimpulkan rata-rata penempatan pegawai keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 78,8%.

Uji Persyaratan Analisis

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test Z	Asymp. Sig.	Penafsiran
Motivasi Kerja	0,685	0,736	Normal
Penempatan Pegawai	0,619	0,839	Normal

Tabel diatas menunjukkan bahwa Kolmogorov-Smirnov Test Z dan Asymp. Sig. yang diperoleh pada pengujian normalitas tersebut lebih besar dari ($\alpha = 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel diatas memiliki data yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis data setiap variabel sudah terpenuhi

Uji Hipotesis

r_{hitung} Product Moment	r_{hitung}		r_{tabel} Uji t	r_{tabel}	
	$\alpha=$ 0,05	$\alpha=$ 0,01		$\alpha=$ 0,05	$\alpha=$ 0,01
	0,353	0,220		0,296	3,197

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang berarti antara penempatan pegawai dengan motivasi kerja pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Besarnya Kontribusi antara variabel Penempatan yang dilakukan Pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah Untuk menentukan besarnya kontribusi atau sumbangan penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan rumus r^2 . Berdasarkan hasil pengolahan datadiperoleh harga $r^2= 0,124$. Ini berarti variabel penempatan yang dilakukan pimpinan (X) memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 12,4 % ($0,124 \times 100\%$), sisanya 87,79 dipengaruhi oleh faktor lainnya

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota diterima secara empiris yaitu dengan ditemukan sumbangan atau kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan sebesar 12,4% terhadap motivasi kerja pegawai. Ini menandakan bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Siagian yang dikutip dalam Sholihin (2013:2) “penempatan yang tepat bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik”.

Selain itu motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota pada kategori cukup (75,4% dari skor ideal). Hal ini perlu dipelihara dan ditingkatkan oleh pimpinan. Mengingat begitu pentingnya motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong motivasi kerja seperti tanggung jawab, ketekunan, kemandirian dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Nitisemito yang dikutip dalam Sholihin (2013:2) “adapun berbagai macam upaya yang dapat dilakukan organisasi agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah antara lain: pemberian gaji yang cukup, sesekali menciptakan suasana santai, memperhatikan harga diri, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memperhatikan rasa aman pegawai, memberikan insentif, fasilitas kerja yang cukup dan menyenangkan”.

Sedangkan Engkoswara (2011:210) mengatakan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan kegairahan, kedisiplinan, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, produktifitas dan efisiensi pegawai. Hal ini menunjukkan apabila tidak adanya motivasi dalam diri seorang pegawai maka tidak akan terjadi sebuah rangsangan untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Adapun yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu: mengubah perilaku pegawai, meningkatkan kegairahan pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, meningkatkan moral kerja pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas, meningkatkan produktifitas dan

efisiensi, memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan, dan memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi melalui tanggung jawab, ketekunan dan kemandirian pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja yang memadai sehingga akan lebih mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Jadi peningkatan motivasi kerja melalui tanggung jawab, ketekunan dan kemandirian dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja.

Selanjutnya analisis data penelitian diperoleh bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota pada kategori cukup (78,8% dari skor ideal). mengingat begitu pentingnya masalah penempatan pegawai ini, maka prinsip "the right man in the right place" Penting sekali diperhatikan pimpinan dalam menempatkan seorang pegawai dalam suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Tjutju dan Suwatno (2011:115) mengemukakan "penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menetapkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut".

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah masalah penempatan. Masalah penempatan adalah masalah yang cukup penting dalam organisasi karena sering terjadi pegawai yang kurang mampu melaksanakan pekerjaan karena ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga seringkali pekerjaan yang tidak terselesaikan menurut waktu yang telah ditentukan dan juga pegawai menjadi tidak termotivasi dalam bekerja.

Melihat penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota masih dalam kategori cukup, maka diperlukan usaha untuk meningkatkannya, lebih lanjut usaha tersebut lebih diarahkan kepada usaha penempatan pegawai yang dilakukan pimpinan yaitu dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik mental dan minat pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wahyudi yang dikutip dalam Tjutju dan Suwatno (2011:117) "mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja". Dengan adanya peningkatan komponen di atas maka penempatan akan menjadi lebih baik yang berpedoman pada pendapat Hasibuan dalam Tjutju dan Suwatno (2011:116) menegaskan bahwa "penempatan pegawai hendaklah memperhatikan: azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and the right man behind the right job".

Ketepatan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dapat menguntungkan organisasi, dimana organisasi akan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan keuntungan bagi pegawai sendiri adalah pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian pegawai akan selalu termotivasi untuk bekerja lebih bagus. Apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerja maka hasil kerjanya akan menjadi lebih bagus. Sebagaimana diungkapkan Nitisemito (1987:19) bahwa "ketidaktepatan dalam menempatkan para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan tidak mendapatkan hasil yang optimal.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa seorang pegawai yang ditempatkan bekerja sesuai keahlian, kebutuhan dan keinginannya maka akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pegawai telah merasa termotivasi maka akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, ketekunan dan kemandirian pegawai itu sendiri.

Jika dilihat dari kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 12,4% dapat dikatakan bahwa semakin tepat penempatan yang dilakukan pimpinan maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian diatas didapat bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan memberikan sumbangan dan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu penempatan perlu dilakukan dengan tepat oleh pimpinan agar kepuasan kerja pegawai dapat tercapai..

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut: Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75,4 %, Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tepat dengan tingkat pencapaian 78,8%, Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan pegawai dengan motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $f_{hitung} 1.050 < f_{table} 1,69$ pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%, dan

Penempatan pegawai yang dilakukan pimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 12,4%, sedangkan sisanya 87,6% disumbangkan oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut: Diharapkan agar pegawai meningkatkan lagi motivasi kerjanya melalui tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, ketekunan dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan. Diharapkan pimpinan dalam menempatkan pegawai hendaknya sesuai dengan latarbelakang pendidikan, pengalaman, kesesuaian kondisi kesehatan fisik dan mental dan minat. Serta karena terdapat kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, maka pimpinan melakukan penempatan pegawai yang betul-betul memperhatikan persyaratan-persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Dengan demikian motivasi kerja pegawai dapat tercapai dan terus terpelihara. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait penempatan terhadap motivasi dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda..

Daftar Rujukan

- Engkoswara, AA Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fautisno Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali Saydam. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hamalik, Hoemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Harianto dan Sahami. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex, S. 1987. *Menimbulkan Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sadirman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Wali Pers.

