

**KONTRIBUSI PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

VANI MAULINA
NIM.1304536/2013

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Pemecatan Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten
Lima Puluh Kota

Nama : Vani Maulina

NIM : 1304536

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Ahmad Subandi, M.Pd	1.
2. Sekretaris	: Drs. Syahril, M.Pd. Ph.D	2.
3. Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	3.
4. Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	4.
5. Anggota	: Dra. Nelfiz Adi, M.Pd	5.

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Pemecatan Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten
Lima Puluh Kota

Nama : Vani Maulina

NIM : 1304536

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Ahmad Subandi, M.Pd	1.
2. Sekretaris	: Drs. Syahril, M.Pd. Ph.D	2.
3. Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	3.
4. Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	4.
5. Anggota	: Dra. Nelfiz Adi, M.Pd	5.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Vani Maulina
NIM/HP	: 1304536/2013
Jurusan	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan
Judul	: Kontribusi Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2017



Vani Maulina
NIM. 1304536

Halaman Persembahan



“Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan, sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha bijaksana”
(QS. Lukman:27)

*Alhamdulillah.... dengan ridha-Mu ya Allah....
Amanah ini telah selesai, sebuah langkah usai sudah.
Cinta telah tergapai, namun itu bukan akhir dari perjalanan ku, melainkan awal dari sebuah perjalanan*

Mama Papa. ..

*Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayangmu
Setulus hatimu ma, searif arahanmu pa
Doamu hadirkan keridhaan untukku,
Petuahmu tuntunkan jalanku
Pelukmu berkahi hidupku, diantara
Perjuangan dan tetesan doa malammu
Dan sebaith doa telah merangkul diriku,
Menuju masa depan yang cerah
Kini diriku telah selesai dalam studiku
Dengan kerendahan hati yang tulus , bersama
Keridhaan- Mu ya Allah,*

Saudara Abang, Kakak, dan Adikku...

*Terima kasih atas cintanya,
terimakasih atas semangat dukungan yang telah kalian berikan
semoga karya ini dapat mengobati beban kalian*

Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Drs. Syahril, M.Pd. Ph.D

*selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2 yang telah mendidik dan mendampingi
penulis dalam penyusunan skripsi dan telah memberikan pelajaran berharga
pengalaman serta motivasi pada
penulis dalam penyelesaian skripsi ini*

Sahabat-Sahabatku...

(Sri Mesy Mulia, Anggun Febya Anesti, Wulandari Candra)

*semoga persahabatan kita menjadi persahabatan abadi selamanya,
bersama kalian hidup terasa indah, canda tawa yang sangat mengesankan saat
perkuliahan sampai sekarang hingga akhirnya kita dapat menyelesaikan studi ini*

(Ami, Ayu, Visto, Aldo)

Konco arek katiko di rumah, tanpa kalian pulang kampung taraso hamba, semoga persahabatan wak abadi salamonyo

Teman-teman seperjuangan

Teman-teman PA (Indah, Lusi, Vika, Maysara, Yosi, Kak Rinda) yang berjuang dari awal sampai akhir yang telah banyak membantu, mensupport akhirnya kita bisa wisuda bareng yaa... walaupun banyak drama susah senang sebelum akhirnya kita bisa kompre bareng, teman-teman sama pembimbing 2 (Indah, Nova, Angga, Dwi, Eka) terimakasih telah membantu memberi dukungan hingga akhirnya kita bisa sama-sama wisuda september, untuk teman-teman seperjuangan September ceria menanti, dan untuk teman-teman Ap 13 yang masih berjuang semangat cepat menyusul, serta teman-teman angkatan #6 UKFF yang telah banyak membantu dan semua sahabat-sahabat yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan...

Syaffadilatul Akhlak

Terimakasih untuk segala dorongan, terimakasih telah menjadi pendamping, saudara, sahabat serta teman dalam hidupku, alhamdulillah akhirnya kita bisa wisuda bareng.. serta terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbangkan bantuan dan doa dari awal hingga akhir yang tidak mungkin disebutkan nama satu persatu. Semoga Allah memberi rahmat dan karunia- Nya Amiin...

Hormat Saya



Vani Maulina

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota**
Penulis : **Vani Maulina**
NIM/BP : **1304536/2013**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd**
Drs. Syahril, M.Pd. Ph.D

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai 1) motivasi kerja pegawai, 2) penempatan pegawai dan 3) Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat kontribusi penempatan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, yang berjumlah 87 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan tabel Krejcie dan diperoleh jumlah sampel 74 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

Hasil analisis data menunjukkan 1) Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 71,3 %, 2) Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tepat dengan tingkat pencapaian 74,9 %, 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan pegawai dengan motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah $F_{hitung} 1.050 < F_{tabel} 1,69$ pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%, 4) Penempatan pegawai yang dilakukan pimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 12,4%, sedangkan sisanya 87,6% disumbangkan oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota**. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Dra. Anisah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
5. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Drs. Syahril, M.Pd. Ph.D selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kepala Dinas, pegawai dan staf di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
9. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasehat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, motivasi dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
11. Teman mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2013 yang memberikan informasi, dukungan, saran dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Juli 2017
Penulis,

Vani maulina
NIM.1304536

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Motivasi	9
1. Pengertian Motivasi.....	11
2. Pentingnya Motivasi Kerja	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
4. Indikator Motivasi	13
B. Penempatan pegawai	20
1. Pengertian Penempatan pegawai	20
2. Pentingnya Penempatan pegawai dalam Organisasi	22
3. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai	24
4. Indikator Penempatan pegawai	27
C. Kontribusi Penempatan pegawai terhadap Motivasi Kerja	37
D. Kerangka Konseptual	38
E. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian.....	40
B. Defenisi Operasional	41
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	42
D. Jenis dan Sumber Data	44
1. Jenis Data	44
2. Sumber Data.....	44
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	44
1. Instrumen Penelitian	44
2. Pengumpulan Penelitian	47
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Deskripsi Data Penelitian	52
1. Deskripsi Data Motivasi Kerja	52
2. Deskripsi Data Penempatan pegawai	55
B. Uji Persyaratan Analisis	58
1. Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja.....	58
2. Uji Normalitas Variabel Penempatan pegawai	59
C. Uji Hipotesis	60
D. Pembahasan	61
1. MotivasiKerja (Y)	62
2. Penempatan pegawai	65
3. KontribusiPenempatan pegawai terhadap Motivasi Kerja.....	66
E. Keterbatasan Penelitian	67
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Motivasi kerja Menurut Para Ahli.....	15
2. Indikator Penempatan Pegawai Menurut Para Ahli	28
3. Jumlah Populasi Penelitian.	41
4. Jumlah Sampel Penelitian.....	43
5. Klasifikasi dan Persentase	48
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	53
7. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Motivasi Kerja..	54
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan pegawai	55
9. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Penempatan pegawai.....	57
10. Rangkuman Hasil Penelitian.....	57
11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data.....	59
12. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis dan Uji Keberartian Korelasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	39
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	53
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan Pegawai .	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	74
2. Pengantar Angket	75
3. Petunjuk Pengisian Angket	76
4. Angket Penelitian	77
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Motivasi Kerja	81
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Penempatan Pegawai.....	82
7. Analisis Hasil Uji Coba	83
8. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja	87
9. Tabulasi Data Variabel Penempatan Pegawai	88
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	89
11. Uji Normalitas.....	91
12. Pengolahan Data untuk Uji Korelasi.....	93
13. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment	96
14. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi T.....	97
15. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	98
16. Tabel Kurva Normal.....	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 karna 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 Suwatno (2011:172) motivasi “merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya”. Sedangkan 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”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong dalam mewujudkan sesuatu agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai kepuasan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi pegawai, tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan telah ditetapkan tidak akan tercapai.

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, mulai tanggal 20 Juni s/d 26

Agustus 2016, 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 ada beberapa orang pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti masih ada beberapa orang pegawai yang ketika mendapatkan pekerjaan dari pimpinan sering mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan malah asik mengobrol dengan pegawai lain.
2. Terlihat sebagian pegawai masih ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi di saat jam kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa pegawai masih kurang bertanggung jawab karna mengutamakan kepentingan pribadi diatas kepentingan kerja.
3. Masih adanya pegawai yang tidak percaya diri dan tergantung pada orang lain dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan dengan baik.
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.

Selanjutnya menurut Rivai (2006:198) “seseorang yang akan ditempatkan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya”. Penempatan kerja yang tepat akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar.

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. Hal ini terlihat dari pegawai yang bekerja sebagai staf keuangan berasal dari lulusan SMA, akibatnya pegawai tersebut sering kebingungan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan juga seringnya pegawai tersebut keluar untuk bertanya kepada pegawai lain.
2. Masih ada sebagian pegawai tidak sesuai dengan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat pegawai yang mempunyai pengalaman dibidang sumber daya olahraga diletakkan pada bagian tugas sekretaris yang sering berhubungan dengan tugas mengenai surat menyurat.

3. Masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kondisi kesehatan fisik pegawai. Hal ini terlihat dari ada pegawai yang memakai kacamata minus diletakkan pada bagian keuangan, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki. Hal ini terlihat pegawai yang gemar berbicara dan berbakat sebagai pemateri karena basicnya memang dari kependidikan, tetapi diletakkan dibagian perlengkapan sehingga pegawai tersebut kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang ditemui dilapangan sebagaimana diungkapkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah tentang motivasi kerja pegawai antara lain:

1. Ada beberapa pegawai yang lebih banyak santai dari pada bekerja.
2. Ada beberapa pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya kurang bersungguh-sungguh, seperti banyak pegawai yang duduk-duduk dalam melaksanakan tugasnya.
3. Ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.

4. Ada beberapa pegawai sering bertanya kepada pegawai lain, sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik.
5. Adanya pegawai yang tidak mau mengembangkan kreativitasnya.

Sedangkan identifikasi masalah penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya sebagian pegawai melaksanakan tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
2. Masih kurangnya pengalaman pegawai dalam bekerja
3. Masih rendahnya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai
4. Masih adanya sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan bakat dan minat.
5. Masih adanya penempatan pegawai tidak sesuai dengan kondisi fisik pegawai.

C. Batasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan penempatan pegawai ini serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan. Oleh karna itu penulis membatasi hanya meneliti tentang Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

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?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, Adapun 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?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak, diantaranya bagi:

1. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan motivasi kerja.
3. Para peneliti, yaitu sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai masalah yang sama pada lembaga ataupun dengan objek yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kotaberada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 71,3%. Hal ini menandakan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sudah cukup tinggi motivasinya dalam melaksanakan tugas.
2. Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tepat dengan tingkat pencapaian 74,9%. Hal tersebut menandakan bahwa pimpinan sudah cukup tepat dalam menempatkan pegawai.
3. 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%.

4. Penempatan pegawai yang dilakukan pimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 12,4%, sedangkan sisanya 87,6% disumbangkan oleh faktor lain. Hal ini menandakan bahwa pimpinan juga harus memperhatikan faktor lain seperti kinerja pegawai, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan sebagainya

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tinggi. Maka penulis menyarankan agar pegawai meningkatkan lagi motivasi kerjanya melalui tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, ketekunan dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup tepat. Maka penulis menyarankan agar pimpinan dalam menempatkan pegawai hendaknya sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, kesesuaian kondisi kesehatan fisik mental dan kesesuaian dengan minat pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian kontribusi penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori rendah. Maka penulis menyarankan agar pimpinan juga harus memperhatikan faktor lain seperti kinerja pegawai, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan sebagainya
4. Peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait penempatan terhadap motivasi dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Engkoswara, AA Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gustituati, Nurhijrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangan*. Padang: UNP Pers.
- Hamalik, Hoemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Harianto dan Samani. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani, Makmun. 2014. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Latisma, Dj. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press.
- Mawarsyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Andi Offset.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito,Alex,S. 1987. *Menimbulkan Semangat Kerja dan Kegairahan KerjaKaryawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2006.*Kepemimpinan dan Perilaku Oganisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 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.