

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

MUCHLIS¹, AMRI², M. SHABRI ABDUL MAJID³

¹⁾ Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of career development, placement, motivation and work environment towards employee performance either simultaneously or partially and its impact on Education Department of Aceh. The research population is all employees of the Education Department of Aceh the number of 440 people. The total sample of 115 people with a sampling technique using Slovin formula. Data analysis method used is path analysis. The results showed that 1) Career development, placement, motivation and working environment have a significant effect both simultaneously and partially on the employee performance, 2) career development, placement, motivation and work environment on the Education Department of Aceh performance, 3) Employee Performance significantly affect the Education Department of Aceh performance, 4) the employee performance capable of acting as a partial mediator between the influence of career development, placement, motivation and work environment to Education Department of Aceh performance. The implications of this research, the need for policy review financial management, maximize existing resources, open job posting, giving rewards to employees and repair equipment.

Keywords: *Career Development, Placement, Motivation, Work Environment, Employee Performance and Organizational Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan negara itu tidak bisa lepas dari sumber daya manusia dari negara tersebut. Selanjutnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dapat dicapai melalui pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan menjadi perhatian penting dalam mencapai tujuan Negara. Kebijakan dalam pendidikan sebagai sarana pengembangan bangsa, meliputi kemanusiaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang mampu mendukung pembangunan bangsa dan negara dimasa yang akan datang adalah sumber daya manusia yang mampu mengembangkan segenap potensi sehingga benar-benar selaras dengan program pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia

menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak organisasi tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup organisasi. Masih banyak organisasi yang menganggap sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting, karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

Kinerja Dinas Pendidikan Aceh belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Salah satu indikator keberhasilan kinerja organisasi adalah kinerja keuangan melalui realisasi anggaran. Realisasi kinerja keuangan yang direalisasikan pada anggaran tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Anggaran Tahun 2011, 2012 dan 2013

Tahun	Realisasi (%)	Keterangan
2011	93,43	Tidak Tercapai
2012	93,57	Tidak Tercapai
2013	84,74	Tidak Tercapai

Sumber: Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Aceh, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa realisasi fisik dan keuangan pada tahun 2011 hanya mencapai sebesar 93,43%, selanjutnya pencapaian realisasi fisik dan keuangan pada 2012 mencapai sebesar 93,57% atau mengalami kenaikan relatif kecil, sedangkan realisasi fisik dan keuangan pada tahun 2013 sebesar 84,74% atau mengalami penurunan pencapaian dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data realisasi realisasi anggaran (kinerja keuangan) belum maksimal karena belum mencapai 100%. Rangkuman fenomena kinerja keuangan organisasi menunjukkan adanya permasalahan kinerja keuangan pada Dinas Pendidikan Aceh. Ketidakberhasilan realisasi anggaran tersebut diduga berasal dari banyak faktor penyebabnya antara lain disebabkan oleh belum maksimalnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh juga masih terdapat beberapa permasalahan, dimana banyaknya pekerjaan yang menumpuk, pegawai mengerjakan pekerjaan seadanya saja serta penyelesaian pekerjaan melebihi

standar waktu penyelesaian, pegawai kurang disiplin, masih terlambat masuk kantor dan lain sebagainya. Hal ini juga tergambar dari hasil penilaian kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai Periode Tahun 2012 dan 2013

Imbalan Penilaian Kinerja	Tahun 2012		Tahun 2013	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Kurang	0	0	0	0
Cukup	5	1,14	8	1,82
Baik	328	74,55	325	73,86
Memuaskan	87	19,77	90	20,45
Sangat Memuaskan	20	4,55	17	3,86
Jumlah	440	100	440	100

Sumber: Dinas Pendidikan Aceh, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2013 dimana hanya 17 orang pegawai (3,86%) yang mendapat nilai kategori sangat memuaskan, bila dibandingkan dengan tahun 2012 sebanyak 20 orang pegawai (4,55%) dengan nilai sangat memuaskan. Sementara itu penilaian kategori memuaskan mengalami peningkatan dari 87 orang pegawai (19,77%) yang mendapat nilai memuaskan menjadi 90 orang pegawai (20,45%) di tahun 2013. Namun untuk kategori penilaian baik juga mengalami penurunan yaitu dari 328 orang pegawai (74,55%) ditahun 2012 menjadi sebanyak 325 orang pegawai (73,86%) ditahun 2013. Sedangkan penilaian kategori cukup juga mengalami perubahan dari 5 orang pegawai (1,14%) di tahun 2012 menjadi 8 orang pegawai (1,82%) di tahun 2013. Ringkasan fenomena ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai.

Fakta dilapangan mengenai penempatan karir pada Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa sulitnya pegawai untuk berkembang. Salah satu penyebabnya adalah sulitnya izin belajar dalam meningkatkan pendidikan pegawai menjadi lebih tinggi untuk meningkatkan karirnya. Selain itu faktor masa kerja masih menjadi faktor yang dominan dalam pengembangan karir meskipun banyak pegawai yang bermasa kerja relatif sedikit dengan kompetensi yang baik namun masih belum diperhitungkan dalam pengembangan karir.

Berkaitan dengan permasalahan penempatan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Aceh adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikannya sehingga menyulitkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu pegawai yang telah lama menempati satu bidang tertentu juga belum dilakukan rotasi pekerjaan sehingga pegawai tersebut merasa bosan dan dapat mengganggu kinerjanya.

Fakta mengenai motivasi yang terjadi pada Dinas Pendidikan Aceh adalah pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena banyaknya potongan gaji sehingga membuat pegawai mencari alternatif untuk mencari tambahan pendapatan. Faktor lain yang juga menurunkan motivasi adalah kurangnya penghargaan dalam hal tunjangan prestasi kerja dimana pembayarannya hanya berdasarkan faktor absensi saja tanpa melihat *output* nyata pegawai atau dengan kata lain pegawai yang memberikan kontribusi lebih dengan pegawai yang bekerja seadanya mendapat tunjangan prestasi kerja yang sama besarnya.

Sementara itu permasalahan mengenai lingkungan kerja yang terjadi adalah tekanan dalam penyelesaian laporan yang sering diminta secara mendadak dan harus selesai pada hari itu juga yang membuat pegawai merasa kurang nyaman yang akhirnya dapat mengganggu kinerjanya. Faktor lain yang juga menjadi permasalahan adalah fasilitas kerja yang belum memadai seperti meja yang telah usang, *Personal Computer* (PC) yang tidak mendukung karena kinerjanya yang lambat dalam memproses karena telah ketinggalan zaman.

Berdasarkan rangkuman fenomena yang dikemukakan yang ada di Dinas Pendidikan Aceh, maka peneliti merasa tertarik mengambil judul dalam bentuk tesis yaitu “Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh”.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan gambaran bagaimana pengembangan karir, penempatan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kinerja Dinas Pendidikan Aceh?
2. Untuk menguji sejauhmana pengaruh pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

3. Untuk menguji sejauhmana pengaruh pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh.
4. Untuk menguji sejauhmana pengaruh kinerja pegawai terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh.
5. Untuk menguji sejauhmana pengaruh tidak langsung pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai.

KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS

Kinerja Organisasi

Menurut Daft (2000) dalam Abu-Jarad *et al.* (2010: 28), “*organizational performance is the organization’s ability to attain its goals by using resources in an efficient and effective manner*”.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2007: 327), mengemukakan bahwa “kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Pengembangan Karir

Menurut Gibson *et al.* dalam Fitriansyah (2012:6) bahwa karir merupakan urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang.

Penempatan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

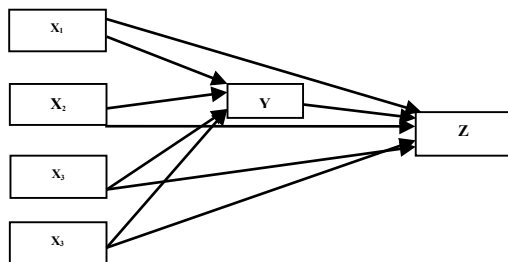
Motivasi

Menurut Robbins dan Coulter (2005: 92) dalam Yanti *et al.* (2011: 62), bahwa “Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”.

Lingkungan Kerja

Gunaseelan dan Ollukkaran (2012) dalam Golung (2013: 813), menyebutkan “*work environment can be identified as the place that one works, which means the milieus around a person. It is the social and professional environment in which a person is supposed to interact with a number of people*”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

Keterangan Gambar:

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = Penempatan

X₃ = Motivasi

X₄ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kinerja Organisasi

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

- H_{a2} : Pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh.
- H_{a3} : Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh.
- H_{a4} : Pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Aceh. Sebagai objek penelitian adalah pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya pada kinerja Dinas Pendidikan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Pendidikan Aceh yang berjumlah 440 orang. Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 115 orang. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner akan dianalisis menggunakan analisis jalur. Dengan bantuan *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen melalui uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dan pengujian melalui Nilai KMO and Bartlett's *Test* untuk masing-masing indikator variabel penelitian maka hasil uji validitas data variabel kinerja organisasi dengan indikator Z₁ sampai dengan Z₄, variabel kinerja pegawai dengan indikator Y₁ sampai dengan Y₄, variabel pengembangan karir dengan indikator X₁₁ sampai dengan X₁₃, variabel penempatan dengan indikator X₂₁ sampai dengan X₂₃, variabel motivasi dengan indikator X₃₁ sampai dengan X₃₅ dan variabel lingkungan kerja dengan indikator X₄₁ sampai dengan X₄₃ dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian kehandalan data menunjukkan bahwa variabel penelitian variabel

kinerja organisasi, kinerja pegawai, pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja telah memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel (handal) dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil pengujian dengan *software* SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov_SmirnovZ lebih besar dari pada tingkat $p > 0,05$ atau 5%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan atas uji normalitas data bahwa data telah berdistribusi normal dan layak digunakan untuk proses analisis lanjutan.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, didapat hasil variabel kinerja organisasi, kinerja pegawai, pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* yang dihasilkan masing-masing variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance* yang dihasilkan, mengindikasikan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada regresi linier. Dengan tidak terjadinya *multikolinieritas* maka model regresi dengan menggunakan data penelitian ini sudah layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

Tabel 3. Hasil Regresi X_1, X_2, X_3 dan X_4 Terhadap Y

Pengaruh	Koefisien Jalur	sig	Keputusan H_0
$X_1 \rightarrow Y$	0,281	0,001	H_0 ditolak
$X_2 \rightarrow Y$	0,182	0,033	H_0 ditolak
$X_3 \rightarrow Y$	0,298	0,001	H_0 ditolak
$X_4 \rightarrow Y$	0,188	0,031	H_0 ditolak
R	0,520		
R ²	0,271		
Adj. R Square	0,244		
F _{hitung}	10,217	$\alpha = 0,000^a$	

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (diolah)

Persamaan diagram jalur 1 menjadi:

$$Y = 0,281X_1 + 0,182X_2 + 0,298X_3 + 0,188X_4 + \varepsilon_1$$

Dari Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ sehingga berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa menerima H_a dan menolak H_0 .

Perlunya mengetahui *Goodnes of Fit* atau kelayakan suatu model regresi dapat dilihat melalui koefisien determinan (R^2). Hasil perhitungan yang dilakukan melalui bantuan SPSS menghasilkan R^2 sebesar 0,271 atau 27,1%. Sedangkan nilai *adj. R Square* atau R^2 yang telah disesuaikan sebesar 0,244 atau 24,4%. Hasil ini menginterpretasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 24,4%. Adapun sisanya sebesar 75,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh

Hasil regresi linear dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Regresi X_1, X_2, X_3 dan X_4 serta Y Terhadap Z

Pengaruh	Koefisien Jalur	Sig	Keputusan H_0
$X_1 \rightarrow Z$	0,173	0,039	H_0 ditolak
$X_2 \rightarrow Z$	0,173	0,033	H_0 ditolak
$X_3 \rightarrow Z$	0,207	0,015	H_0 ditolak
$X_4 \rightarrow Z$	0,293	0,001	H_0 ditolak
$Y \rightarrow Z$	0,234	0,010	H_0 ditolak
R	0,612		
R^2	0,374		
Adj. R Square	0,346		
F_{hitung}	13,051 $\alpha = 0,000^a$		

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (diolah)

Persamaan substruktur 2 menjadi:

$$Z = 0,173X_1 + 0,173X_2 + 0,207X_3 + 0,293X_4 + 0,234Y + \varepsilon_2$$

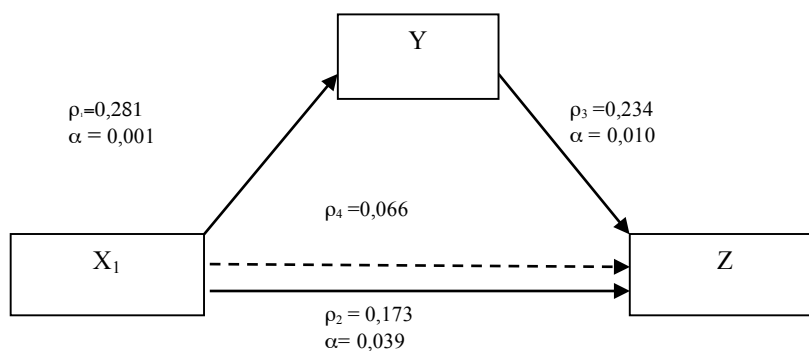
Dari Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ sehingga berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa menerima H_a dan menolak H_0 .

Sementara itu kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh dengan nilai signifikansinya $P < 0,05$ sehingga berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa menerima H_a dan menolak H_0 .

Koefisien determinan (R^2) yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,346 atau 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja Dinas Pendidikan Aceh dalam penelitian ini mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh Melalui Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan karir terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja Pegawai. Pengaruh tidak langsung Pengembangan karir terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai:

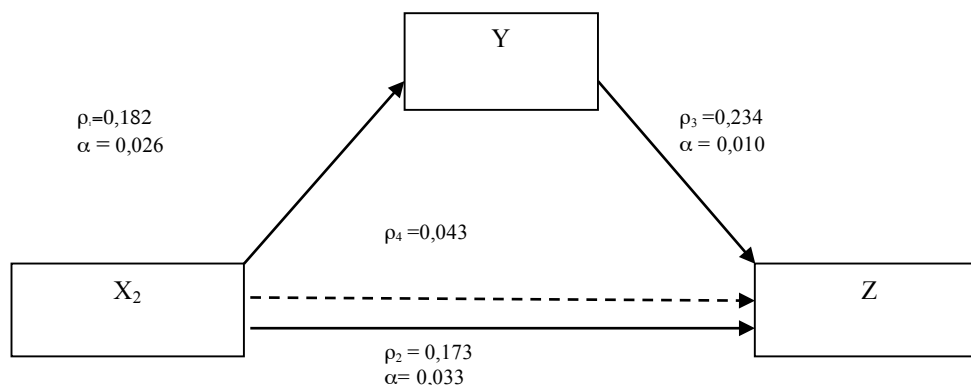
- Jalur $\rho_1 = 0,281$ dengan signifikansi 0,001.
- Jalur $\rho_2 = 0,173$ dengan signifikansi 0,039.
- Jalur $\rho_3 = 0,234$ dengan signifikansi 0,010.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja Dinas Pendidikan Aceh.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Pengaruh Tidak Langsung Penempatan terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja Pegawai

Pengaruh tidak langsung Penempatan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



Gambar 4. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh tidak langsung penempatan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja pegawai:

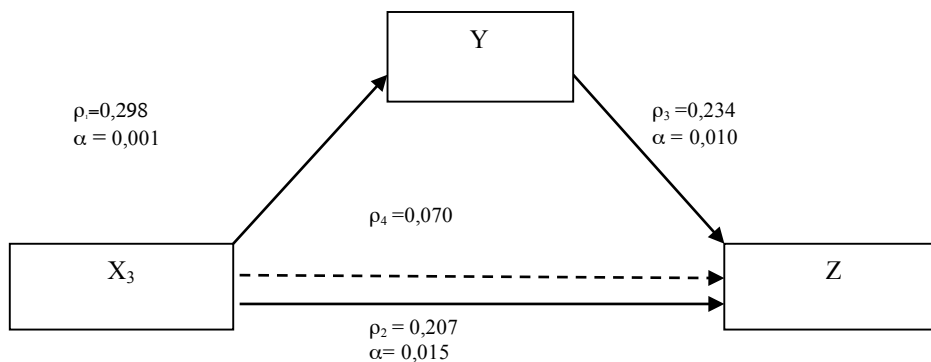
- Jalur $\rho_1 = 0,182$ dengan signifikansi 0,026.
- Jalur $\rho_2 = 0,173$ dengan signifikansi 0,033.
- Jalur $\rho_3 = 0,234$ dengan signifikansi 0,010.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel penempatan terhadap variabel kinerja Dinas Pendidikan Aceh.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja pegawai

Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 5 berikut:



Gambar 5. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai:

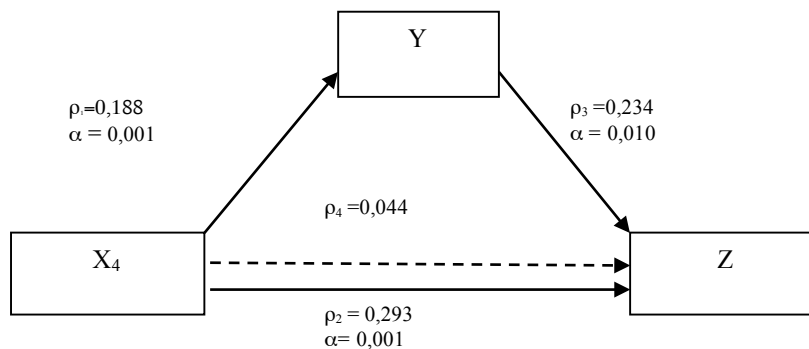
- Jalur $\rho_1 = 0,298$ dengan signifikansi 0,001.
- Jalur $\rho_2 = 0,207$ dengan signifikansi 0,015.
- Jalur $\rho_3 = 0,234$ dengan signifikansi 0,010.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak H_{04} dan menerima H_a .

- a. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui Kinerja pegawai

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 6 berikut:



Gambar 6. Pengaruh Tidak Langsung X₃ Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai:

- Jalur $\rho_1 = 0,188$ dengan signifikansi 0,031.
- Jalur $\rho_2 = 0,293$ dengan signifikansi 0,001.
- Jalur $\rho_3 = 0,234$ dengan signifikansi 0,010.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak H_{04} dan menerima H_a .

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Aceh sudah sesuai dengan yang diharapkan pegawai dengan kategori interpretasi baik. Sedangkan penempatan di Dinas Pendidikan Aceh masih belum sesuai harapan pegawai dengan interpretasi cukup baik. Kemudian, kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Aceh juga sudah baik. Hal ini sejalan dengan kinerja yang dicapai Dinas Pendidikan Aceh yang menunjukkan tingkatan yang baik.
2. Faktor pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja yang dibangun dalam model penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Hal ini merujuk pada pemikiran dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Semakin baik pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi, maka akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Faktor pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja yang dibangun dalam model penelitian ini mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Pendidikan Aceh. Hal ini merujuk pada pemikiran dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja organisasi. Semakin baik pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja di sebuah organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.
4. Faktor kinerja pegawai yang dibangun dalam penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan Aceh. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa semakin baik kinerja pegawai maka akan berdampak pada kinerja organisasi.
5. Faktor kinerja pegawai mampu memediasi pengaruh pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja untuk perubahan kinerja Dinas Pendidikan Aceh dengan pengaruh parsial mediating. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan Aceh melalui kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja organisasi Dinas Pendidikan Aceh, maka perlu pengkajian kebijakan pengelolaan anggaran yang ada sehingga dapat mendukung kegiatan operasional Dinas Pendidikan Aceh.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh dengan meningkatkan peralatan sesuai dengan kondisi saat ini serta pembagian tugas yang merata.
3. Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh dapat melakukan *job posting* jabatan dengan salah satu kriteria memasukkan minimal jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai untuk mengisi formasi yang lowong.
4. Untuk meningkatkan penempatan, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh dengan memberikan bekal pengetahuan kepada pegawai melalui *On The Job Training* dan mentoring sehingga akan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai pada bidang tugas baru.
5. Untuk meningkatkan motivasi, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh dapat memberikan *reward reward* kepada pegawai yang bekerja dengan baik seperti memberikan hadiah kecil atas prestasinya seperti piagam.
6. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh dapat memantau keadaan ruangan pegawainya dan mengganti pendingin ruangan bila telah rusak.
7. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, maka bagi pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh juga harus meningkatkan pengembangan karir, penempatan, motivasi dan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Jarad, Ismael Younis, Yusof, Nor'Aini, and Nikbin, Davoud. (2010), "*A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance*". **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 1, No. 3: 26-46.
- Fitriansyah, Bobby. (2012), "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan

Perdagangan Pemerintah Daerah Kabupaten Oku Timur”. **Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan**. No 1: 1-16.

Golung, Hana (2013), “*Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado*”, **Jurnal EMBA**, Vol. 1 No. 4: 811-819.

Mathis, R.L dan Jackson, J. H. (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku I Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2007). **Perilaku Keorganisasian**. Jakarta: PT. Indeks.

Yanti, Sumarni., Azis, Nasir., dan Adam, Muhammad (2011), “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala”, **Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Vol. 13, No. 2 : 59-70.