

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH BESAR

Dewi Zahara (1402120188)

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: Dewizahara@unmuha.ac.id

Abstract: This research was conducted at the Public Order Agency (Satpol PP) and the Regional Public Order Agency (WH) Office in Aceh Besar Regency. The aim was to examine the influence of distributive justice and procedural justice on the managerial performance of employees at the office. This research employed quantitative methods, focusing on employee managerial performance. The data source was primary data obtained through questionnaires, and multiple linear regression analysis was used for analysis. The results showed that distributive justice and procedural justice simultaneously influenced 79.4% of the managerial performance of employees at the Satpol PP and WH Office in Aceh Besar. Procedural justice tended to have a greater influence on managerial performance, accounting for 58.1%, while distributive justice had a 33.4% influence.

Keywords: Employee Managerial Performance, Distributive Justice, Procedural Justice

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah (Satpol PP dan WH) Kabupaten Aceh Besar, dengan tujuan untuk menguji pengaruh faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja manajerial pegawai kantor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan objeknya adalah kinerja manajerial pegawai. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner, dengan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh sebesar 79,4% terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar. Keadilan prosedural cenderung lebih besar mempengaruhi kinerja manajerial yakni sebesar 58,1%, sedangkan keadilan distributif mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 33,4%.

Kata Kunci : Kinerja Manajerial Pegawai, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

Pendahuluan

Sebagai organisasi sektor publik, Pemerintah Daerah diharuskan untuk memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong untuk senantiasa tanggap dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas kepada masyarakatnya. Maka dari itu, dibutuhkan peran manajemen pemerintahan yang berkompeten untuk menghasilkan kinerja manajemen yang baik. Dikarenakan lingkup Pemerintah Daerah dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat luas, maka dilakukan pembagian tugas kepada setiap instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Salah satu contoh dari SKPD yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Besar (Satpol PP dan WH), dengan tugas utamanya adalah melakukan penertiban kondisi daerah, serta menegakkan Syari'at Islam.

Sebagai bagian dari unsur manajemen Pemerintah Aceh Besar, maka Kantor Satpol PP dan WH berperan penting dalam menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, teratur, dan islami sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar. Untuk menjaga perannya tersebut, dibutuhkan kinerja manajerial yang andal dalam pengelolaan organisasinya. Kinerja manajerial merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas di lembaga pemerintah, karena dengan kinerja yang baik pencapaian *good governance*

akan senantiasa terbuka lebar (Mauliansyah & Fadhli, 2024)¹. Kinerja manajerial dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan (Lubis, 2016)².

Berdasarkan survei awal pada Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Besar, terdapat beberapa aspek dalam kinerja manajerial kerap mengalami permasalahan seperti pada aspek perencanaan. Permasalahan pada aspek perencanaan umumnya dikarenakan prinsip perencanaan pada sektor pemerintahan harus berbasis kinerja, sehingga setiap perencanaan yang direncanakan harus dikaitkan dengan anggaran. Selain itu pada aspek koordinasi juga kerap terkendala karena kurangnya koordinasi antar sesama kelompok (regu) kerja di lapangan, sehingga mengakibatkan sebagian regu kekurangan anggotanya di lapangan, terlebih kantor juga kekurangan anggota kerja.

Terkendalanya beberapa aspek dalam mewujudkan kinerja manajerial yang optimal dapat diakibatkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor keadilan organisasi (Sitepu, 2012)³. Keadilan organisasi terbagi atas 2 (dua) macam, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif merupakan suatu faktor penilaian yang dibuat orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuannya (Noe *et al*, 2013:211)⁴. Permasalahan terkait dengan faktor ini dapat dilihat dari pemberian *reward and punishment* dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Kemudian keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan (Robbins dan Judge, 2014:198)⁵. Permasalahan terkait dengan faktor ini dapat dilihat dari prosedur mutasi dan promosi yang sangat bernuansa kolusi dan politis.

Landasan Teori

Kinerja Manajerial

Menurut Mahsun (2011:145)⁶, kinerja manajerial sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini (Lubis, 2016)⁷:

1. Perencanaan, adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Investigasi, merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

¹ Mauliansyah, H., & Fadhli, R. (2025). *Analisis Faktor Dominan Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Satuan Kerja Keuangan Polda Aceh*. BE-HISZ, 2(1).

² Lubis, Bukhori Safianda (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara

³ Sitepu, Adil (2012). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Melalui Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Pemerintah Kabupaten Karo*. Medan: Universitas Sumatera Utara

⁴ Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, Barry & Wright, P.M (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Buku 2) (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat

⁵ Robbins, S.P & Judge, T.A (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat

⁶ Mahsun, Mohamad (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF

⁷ Lubis, Bukhori Safianda (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara

3. Koordinasi, menyalurkan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Pengawasan, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
6. Pemilihan Staff, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negosiasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa, dan
8. Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

Definisi Keadilan Distributif

Pada awalnya, keadilan distributif dikenal sebagai teori keadilan, yang mengemukakan bahwa seseorang akan menilai keadilan dengan cara membandingkan *outcomes* yang ia terima dengan *inputs* yang ia berikan dan kemudian membandingkannya dengan *outcomes* dan *inputs* dari yang dijadikan pembanding (Triana, 2014). Menurut Sitepu (2012), keadilan distributif dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini, yaitu:

1. Keadilan distribusi gaji, yaitu keadilan yang memberikan hak atau jatah kepada setiap orang menurut jasa-jasa yang telah diberikan (pembagian menurut haknya masing-masing pihak). Di sini keadilan tidak menuntut pembagian yang sama bagi setiap orang, tetapi pembagian yang sama berdasarkan perbandingan.
2. Keadilan distribusi promosi, yaitu keadilan dalam memberikan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).
3. Keadilan distribusi pengembangan diri, yaitu keadilan dalam memberikan segala kegiatan untuk meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

Keadilan Prosedural

Teori tentang keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Para peneliti umumnya mengajukan dua penjelasan teoritis mengenai proses psikologis yang mendasari pengaruh keadilan prosedural, yaitu: kontrol proses atau instrumental dan perhatian-perhatian relasional atau komponen struktural. Perspektif kontrol instrumental atau proses berpendapat bahwa prosedur-prosedur yang digunakan oleh organisasi akan dipersepsikan lebih adil disaat individu yang terpengaruh oleh suatu keputusan memiliki kesempatan-kesempatan untuk mempengaruhi proses-proses penetapan keputusan atau menawarkan masukan, Menurut Sitepu (2012)⁸, keadilan prosedural dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini, yaitu:

⁸ Sitepu, Adil (2012). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Melalui Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Pemerintah Kabupaten Karo*. Medan: Universitas Sumatera Utara

1. Keadilan dalam evaluasi kinerja, yaitu keadilan dalam memberikan penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun organisasi.
2. Keadilan dalam evaluasi komunikasi, yaitu keadilan dalam proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.
3. Keadilan dalam evaluasi umpan balik dan keterlibatan dalam kegiatan, yaitu keadilan dalam memberikan partisipasi kepada sesama anggota organisasi, berupa keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya.

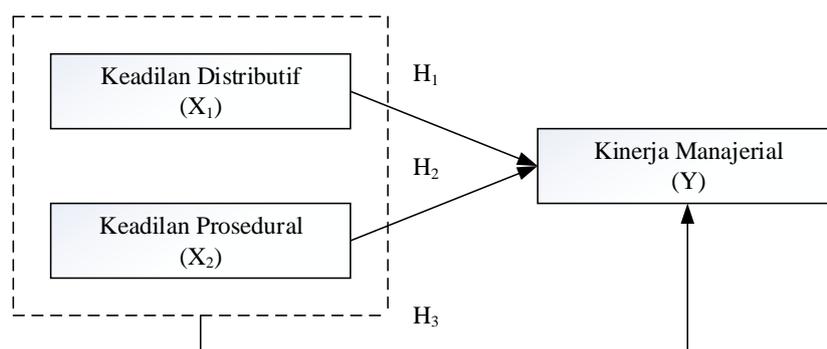
Kerangka Pemikiran

Hubungan Keadilan Distributif Dengan Kinerja Manajerial

Para pegawai pada instansi Pemerintah Daerah merupakan bagian dari unsur manajemen Pemerintah Daerah, yang kinerjanya sangat menentukan keberhasilan Pemerintahan tersebut. Namun, pada prakteknya kinerja manajerial Pemerintah Daerah mengalami banyak permasalahan yang diakibatkan oleh faktor-faktor keadilan organisasi, seperti keadilan distributif yang menjelaskan keadilan organisasi untuk menilai keadilan dengan cara membandingkan *outcome* yang ia terima dengan *input* yang ia berikan dan kemudian membandingkannya dengan *outcome* dan *input* dari yang dijadikan pembanding (Triana, 2014). Hubungan kedua variabel ini adalah keadilan distributif sangat menentukan kinerja manajerial pegawai, karena keadilan distributif merupakan suatu penilaian terhadap hasil kerja atau kinerja pegawai. Sitepu (2012), membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari keadilan distributif terhadap kinerja manajerial pada Pemerintah Kabupaten Karo.

Hubungan Keadilan Prosedural Dengan Kinerja Manajerial

Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Dengan demikian, keadilan prosedural lebih terfokus pada penggunaan metode untuk menentukan distribusi imbalan bagi para anggota organisasi yang akan diterima. Hubungannya dengan kinerja manajerial adalah keadilan prosedural merupakan keadilan dalam menggunakan prosedur untuk menilai kinerja manajerial tersebut. Sitepu (2012), juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari keadilan prosedural terhadap kinerja manajerial pada Pemerintah Kabupaten Karo. Berdasarkan penjelasan di atas, maka skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 – Skema Kerangka Pemikiran

Metode

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2011:173)⁹, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar, yang berjumlah sebanyak 147 pegawai. kemudian sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti

⁹ Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

(Arikunto, 2011:174)¹⁰. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan perhitungan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif. Menurut Arikunto (2011:182) apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%, dengan menggunakan rumus *slovin* yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Prosentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dengan menggunakan rumus tersebut diatas, maka ukuran sampel dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,10)^2}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

$$n = 59,51$$

$$n = 60$$

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:193)¹¹, terdapat 2 (dua) macam sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa opini dan informasi dari responden yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199)¹². Data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif, sehingga dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2012:132)¹³ mendefinisikan Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala likert ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2012:132)

Teknik Analisis Data

¹⁰ Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

¹¹ Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta

¹² Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta

¹³ Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda, yaitu bertujuan untuk menguji dan menganalisis baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh Besar. Data diolah dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21. Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan untuk variabel-variabel pada persamaan di atas yaitu:

Y	= Kinerja manajerial
X ₁	= Faktor keadilan distributif
X ₂	= Faktor keadilan prosedural
α	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error Term</i>

Pengujian Data

Pengujian Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2012:172)¹⁴, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan. Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel atau r_{hitung} . Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen, dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2012:172)¹⁵, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tolak ukur reliabilitas suatu kuisiонер adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Nilai *cronbach alpha* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuisiонер dinyatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* yang diperoleh berada diatas 0,60.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel penjelas/independen secara individual (parsial) ataupun secara bersama-sama (simultan) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Secara Parsial (Uji-t)

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam uji-t, yaitu:

¹⁴ Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta

¹⁵ Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta

- H_{01} : Faktor keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
 H_{a1} : Faktor keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja manajerial
 H_{02} : Faktor keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
 H_{a2} : Faktor keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Secara Simultan (Uji-F)

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F yaitu:

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam uji-F, yaitu:

H_{03} : Faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H_{a3} : Faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk melihat valid tidaknya suatu indikator yang digunakan dalam suatu variabel penelitian, dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka indikator suatu variabel dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya, dengan hasil statistiknya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Manajerial	A.1	0,823	0,254	Valid
	A.2	0,774		Valid
	A.3	0,877		Valid
	A.4	0,856		Valid
	A.5	0,842		Valid
	A.6	0,786		Valid
	A.7	0,739		Valid
	A.8	0,825		Valid
Keadilan Distributif	B.1	0,812	0,254	Valid
	B.2	0,813		Valid
	B.3	0,732		Valid
Keadilan Prosedural	C.1	0,953	0,254	Valid
	C.2	0,929		Valid
	C.3	0,927		Valid

Sumber: Data Diolah

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menguji keandalan (reliabel) setiap variabel yang digunakan, dengan dasar keputusannya mengacu kepada nilai *cronbach alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial, dimana jika nilai *cronbach alpha* variabel lebih besar dari 0,60, maka indikator pernyataan dinyatakan andal (reliabel) begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Minimum	Nilai Alpha	Ket
1	Kinerja Manajerial	0,600	0,927	Reliabel
2	Keadilan Distributif	0,600	0,688	Reliabel
3	Keadilan Prosedural	0,600	0,929	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Pengujian Regresi Linear

Pengujian regresi linear bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, beserta arah dan besar pengaruhnya. Hasil pengujian regresi linear dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran IV huruf (C), dengan ringkasannya disajikan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Regresi Linear

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Parsial		Simultan	
	B	St. Error	T	Sig.	F	Sig.
Konstanta	0,192	0,231	0,833	0,409		
Keadilan Distributif	0,334	0,101	3,308	0,002	114,965	0,000
Keadilan Prosedural	0,581	0,084	6,947	0,000		
Koefisien Korelasi	=	0,895	T_{tabel}	=2,002	F_{tabel}	=3,16
Koefisien Determinasi	=	0,794				

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan linear yaitu:

$$Y = 0,192 + 0,334X_1 + 0,581X_2 + e$$

Dari persamaan linear di atas, maka dapat dijelaskan yaitu:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 0,192, yang berarti apabila tidak ada variabel independen atau variabel independen dianggap konstan atau tetap, maka kinerja manajerial Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar sebesar 19,2%.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel independen I (β_1X_1) sebesar 0,334, yang berarti apabila penerapan keadilan distributif dinaikkan 100%, maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 33,4%.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel independen II (β_1X_2) sebesar 0,581, yang berarti apabila penerapan keadilan prosedural dinaikkan 100%, maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 58,1%.

Selanjutnya berdasarkan tabel di atas pula dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (Adjusted R Square). Koefisien korelasi menunjukkan besarnya hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,895, yang berarti hubungan antar variabel dalam penelitian ini sangat kuat, yang mencapai

89,5%. Kemudian besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,794, yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% disebut *error term* yang bermakna bahwa sebesar 20,6% hasil penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial merupakan uji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan dasar pengambilan keputusannya mengacu kepada hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear, diperoleh nilai t_{hitung} dari kedua variabel independen yaitu t_{hitung} variabel keadilan distributif sebesar 3,308 dan t_{hitung} variabel keadilan prosedural sebesar 6,947, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 (lihat lampiran V huruf (B) pada $df_{(n-k-1)}$ 57 dengan tingkat signifikan 0,05), maka pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

H₁: $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,308 > 2,002), maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya faktor keadilan distributif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

H₂: $T_{hitung} > T_{tabel}$ (6,947 > 2,002), maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya faktor keadilan prosedural secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan merupakan pengujian untuk melihat pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114,965 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 (lihat lampiran V huruf (C) pada $df_{(n-k-1)}$ untuk penyebut 57 dan df untuk pembilang 2), maka pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

H₃: $F_{hitung} > F_{tabel}$ (114,965 > 3,16), maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan faktor keadilan organisasi yang terdiri atas keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh sebesar 79,4% terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar. Keadilan prosedural cenderung lebih besar mempengaruhi kinerja manajerial yakni sebesar 58,1%, sedangkan keadilan distributif mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 33,4%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sitepu (2012) pada SKPD Pemerintah Kabupaten Karo, yang menyatakan terdapat pengaruh simultan dari keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja manajerial SKPD Pemerintah Kabupaten Karo. Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian Indriani dan Putri (2012) pada Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta, yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta, dengan faktor yang digunakan yaitu partisipasi penyusunan anggaran, keadilan distributif dan *job relevant information*, gaya kepemimpinan, keadilan prosedural dan *goal commitment*.

Interpretasi dari hasil penelitian ini yaitu kinerja manajerial pegawai merupakan wujud dari kinerja organisasi pada umumnya, yang senantiasa memerlukan keadilan organisasi bagi para pegawainya. Pada dasarnya terdapat beberapa hal yang diharapkan pegawai dalam bekerja, yakni penghasilan yang akan diterimanya, jabatan yang diharapkan, dan lain sebagainya sehingga pegawai mengharapkan prosedur yang wajar dan berkeadilan dalam menimbang untuk memberikan harapan-harapan pegawai tersebut. Oleh karena itu, jika prosedur yang

digunakan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dapat dikatakan adil dijalankan (keadilan prosedural), maka penghasilan, jabatan, dan lainnya yang menjadi harapan pegawai juga akan adil diperolehnya (keadilan distributif), sehingga jika kedua faktor ini diterapkan dengan adil maka pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja manajerialnya dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

Faktor keadilan distributif dalam penelitian ini yang diukur dengan indikator bagaimana organisasi mendistribusikan gaji, promosi, dan pengembangan diri bagi pegawainya berpengaruh positif sebesar 33,4% terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar, sehingga setiap peningkatan keadilan distributif akan meningkatkan kinerja manajerial pegawai sebesar 33,4%. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sitepu (2012) pada SKPD Pemerintah Kabupaten Karo yang menyatakan keadilan distributif mempengaruhi kinerja manajerial SKPD Pemerintah Kabupaten Karo, dan hasil penelitian Indriani dan Putri (2012) pada Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta, yang menyatakan keadilan distributif mempengaruhi kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta.

Interpretasi hasil penelitian ini yaitu keadilan distributif terkait dengan keadilan dalam hal-hal mendistribusikan imbalan kepada pegawainya, karena pegawai cenderung membandingkan imbalan yang diterimanya dengan yang diterima pegawai lain, terutama yang selevel dengannya. Imbalan yang diterima pegawai pada dasarnya merupakan *outcome* (hasil) dari *input* (masukkan) yang diberikan pegawai berupa sumber dayanya, oleh karena itu setiap *input* yang digunakan sangat menentukan *outcome* yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya. *Outcome* yang diperoleh pegawai merupakan hasil dari keadilan distributif organisasi, sedangkan *input* yang diberikan pegawai mengindikasikan kinerjanya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar

Faktor keadilan prosedural dalam penelitian ini yang diukur dengan indikator bagaimana prosedur organisasi dalam mengevaluasi kinerja, komunikasi, dan umpan balik atas kinerjanya berpengaruh positif sebesar 58,1% terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar, sehingga setiap peningkatan keadilan prosedural akan meningkatkan kinerja manajerial pegawai sebesar 58,1%. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sitepu (2012), namun menolak atau berlawanan dengan hasil penelitian Indriani dan Putri (2012).

Interpretasi dari hasil penelitian ini yaitu keadilan prosedural menyangkut dengan pelaksanaan prosedur-prosedur dalam menentukan distribusi gaji, jabatan, dan imbalan lainnya kepada pegawai secara adil. Keadilan prosedural lebih bersifat teknis dalam mengevaluasi kinerja pegawai dan sekaligus upaya untuk menegakkan keadilan distributif, oleh karena itu pelaksanaan prosedur yang adil akan memberikan motivasi yang lebih bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor keadilan organisasi yang dilihat dari aspek distributif dan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar. Oleh karena itu hasil penelitian ini diharapkan berimplikasi secara praktis terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan selalu memperhatikan atau mempertimbangkan faktor keadilan berorganisasi. Selain itu, implikasi hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat hubungan teoretis antara faktor keadilan organisasi dengan kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

- 1) Faktor keadilan distributif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar.

- 2) Faktor keadilan prosedural secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar.
- 3) Faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar.
- 4) Faktor keadilan prosedural berpengaruh lebih besar (dominan) dibandingkan faktor keadilan distributif terhadap kinerja manajerial pegawai Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar.

Saran

- 1) Faktor keadilan organisasi, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural mutlak harus diterapkan seadil-adilnya karena menyangkut dengan imbalan yang diterima anggota organisasi
- 2) Setiap anggota organisasi, baik pada level *top manager*, *middle manager*, maupun *lower manager* harus mampu menjunjung tinggi prosedur yang telah ditetapkan, sehingga tidak menimbulkan kesan pilih kasih dalam mengevaluasi kinerja pegawai
- 3) Senantiasa untuk mendistribusikan apa yang sebenarnya menjadi hak pekerja, tanpa ada yang ditahan atau diselewengkan, karena apa yang pegawai dapatkan sangat menentukan kinerjanya di masa yang akan datang dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekaputranto, Edwin Sanny (2016). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Pelanggaran Kontrak Psikologis, Terhadap Intensi Keluar Dimediasi Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah
- Fees, Warren Reeve (2014). *Pengantar Akuntansi. Edisi 21*. Jakarta: Salemba Empat.
- Friyanty, Ita (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Aparat Pemerintahan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Indramayu)*. Jakarta: Universitas Mercubuana
- Gaol, Sutoyo Lumban (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) di Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Griffin, Ricky W (2014). *Manajemen. Edisi 15*. Jakarta: Erlangga.
- Hall, A, James (2011). *Audit Teknologi Informasi dan Assurance*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu, S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Indriani, Lia & Putri, Wika Harisa (2012). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Pegawai Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Universitas Janabadra
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016). Melalui <http://kbbi.web.id>. (Diakses tanggal 26 November 2016)
- Kumaat, Valery, G (2012). *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga
- Kurniawan, Arif (2016). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Jawa Tengah)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah
- Lubis, Bukhori Safianda (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Mauliansyah, H., & Fadhli, R. (2025). *Analisis Faktor Dominan Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Satuan Kerja Keuangan Polda Aceh*. BE-HISZ, 2(1).
- Mahsun, Mohamad (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Meulila, Cut (2016). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Pada PT.Telkomsel*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala
- Meyer, John dan Allen, Nathalie (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid 2) (Edisi 7)*. Jakarta: Erlangga
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, Barry & Wright, P.M (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Buku 2) (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti (2014). *Good Government (Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: CV. Mandar
- Sitepu, Adil (2012). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Melalui Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Pemerintah Kabupaten Karo*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta.