

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI, KEADILAN
PROSEDURAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PIDIE**

Muhammad Nur (2) Ratna Dewi (1)

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur
m.nur_myros@yahoo.co.id⁽¹⁾ ratnadewir63@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan prosedural, dan lingkungan kerja fisik serta variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie yaitu 98 orang. Analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Berdasarkan hasil analisis data, model penduga persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 1.061 + 0.232X_1 + 0.256X_2 + 0.554X_3$. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie. Indeks determinasi variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 38.7% sedangkan selebihnya yaitu 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Prosedural, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership behavior, procedural justice, and physical work environment as well as the most dominant variables influencing employee performance at the Pidie District Education Office. The population of this study were all employees of the Pidie District Education Office, namely 98 people. Data analysis using multiple linear regression equation = $a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Based on the results of data analysis, the multiple linear regression equation estimator model obtained is $Y = 1.061 + 0.232X_1 + 0.256X_2 + 0.554X_3$. The Physical Work Environment Variable (X_3) has the most dominant influence on the Performance of the Pidie District Education Office Employees. The index of determination of the Oriented Leadership (X_1), Procedural Justice (X_2), and Physical Work Environment (X_3) variables on the Employee Performance variable (Y) was obtained at 38.7% while the remaining 61.3% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Behavior, Procedural Justice, Physical Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie terhadap 10 perwakilan pegawai menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan, keadilan, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pimpinan belum sepenuhnya berorientasi hubungan karena pengambilan keputusan masih asimetri dan tanpa melibatkan bawahan.

Keadilan prosedural yang belum memenuhi unsur normatif sesuai keinginan pegawai. Peraturan prosedural yang telah ditetapkan tidak selalu melibatkan pegawai dalam memutuskannya. Pegawai hanya perlu taat terhadap peraturan yang dibuat tanpa adanya negosiasi antara pimpinan (atasan) dan pegawai (bawahan). Selain itu, kurangnya konsistensi dalam peraturan prosedural yang telah dibuat menurunkan tingkat kinerja pegawai terhadap keadilan prosedural pada instansi tempat mereka bekerja. Konsistensi yang dimaksudkan dalam hal ini, seperti pemberian sanksi yang tidak sama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya apabila mereka melakukan pelanggaran peraturan prosedural, baik sanksi berupa lisan (teguran) maupun tulisan (surat peringatan).

Fasilitas kerja yang belum memenuhi standar meliputi jumlah toilet dan kondisi mobiler yang kurang memadai, tempat ibadah, ruang rapat yang terlalu sempit, dan kondisi bising karena berdekatan jalan raya.

Menurut Robbins (2011:410), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Supervisi

terdapat dalam standar pekerjaan lapangan poin pertama yang berbunyi “Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya” Standar ini berisi pedoman bagi auditor dalam melakukan perencanaan dan supervisi. Supervisi terdiri atas tiga aspek yaitu: aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin tersebut.

Menurut Rivai (2014:152), “Teori yang menghubungkan konsep kepuasan kerja, turnover dengan keadilan organisasi adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*)”. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. Teori keadilan tersebut telah berhasil digunakan dalam menjelaskan berbagai bentuk sikap maupun perilaku dalam berbagai tingkatan di suatu organisasi.

Sutrisno (2012:142) menyebutkan bahwa Teori Keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Ardana (2012:38) dalam Teori Keadilan setiap individu akan selalu melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain dalam hal masukan dan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan.

Menurut sarwono (2012:78) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/pegawai melakukan

pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2010:21), Lingkungan kerja yakni sebagai “alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok”.

Mangkunegara (2012:67), “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan Rivai (2011:532) menyatakan bahwa kinerja diartikan “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Sedangkan Veithzal (2014:549) mengatakan “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie yang

beralamat di Jalan Banda Aceh – Medan, Blang Asan, Pidie, Kabupaten Pidie.

Objek penelitian ini akan mengkaji tentang bagaimana perilaku kepemimpinan berorientasi, keadilan prosedural dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dan penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 98 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi sebagai bahan objek penelitian. Menurut Arikunto, (2014:120) teknik pengambilan sampel yaitu “apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, apabila populasi lebih dari seratus, maka sampel lebih baik diambil 5-25%.”

Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka diambil seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 98 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, baik data kualitatif maupun data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Yaitu data penelitian yang berbentuk deskriptif dan bukan berbentuk angka, misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan kepersonaliaan.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data penelitian yang berbentuk angka (nominal), misalnya data jawaban kuesioner .

1) Data primer (data lapangan)

Data primer adalah data yang diambil di lokasi penelitian (lapangan) yaitu dengan mengadakan penelitian langsung ke lapangan, dalam skripsi ini yaitu pada pegawai dinas pendidikan Kabupaten Pidie, yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

Untuk mendukung dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menggunakan:

- Observasi/pengamatan, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan permasalahan tentang perilaku kepemimpinan berorientasi, keadilan prosedur dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.
- Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mewawancarai antara peneliti dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang permasalahan yang sedang dibahas.
- Angket, yaitu suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa, untuk mengumpulkan data tentang perilaku kepemimpinan berorientasi, keadilan prosedur dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

2) Data sekunder (data kepustakaan)

Data sekunder adalah data yang diambil dari perpustakaan (penelitian kepustakaan), yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan dengan mengkaji buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan ini. Data sekunder ini juga disebut dengan *Library Research*.

Peralatan Analisis Data

Setelah data terkumpulkan semua diklasifikasikan sesuai variabel-variabel tertentu untuk mempermudah dalam mempelajari, menganalisis dan merangkum kesimpulan, data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, penulis rangkai dalam bentuk kalimat untuk menjawab persoalan yang diteliti. Sedangkan data tentang hasil angket, selanjutnya penulis olah dengan menggunakan rumus statistik sederhana, yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P = persentase

F = frekwensi

N = jumlah

100% = angka konstanta. (Sutrisno, 2012 : 14)

Untuk menduga hubungan antara variabel maka digunakan persamaan regresi berganda. Bentuk persamaan regresi berganda dinyatakan sebagai berikut (Husein Umar, 2013:178) :

Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Bilangan konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
 X₁ : Prilaku Kepemimpinan Berorientasi
 X₂ : Keadilan Prosedural
 X₃ : Lingkungan Kerja Fisik
 e : standard error of the estimate

Pengujian Hipotesis

Uji-t

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh independen secara individual terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

H₀ diterima jika t-hitung < t-tabel pada α = 5%

H_a diterima jika t-hitung > t-tabel pada α = 5%

Uji-F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Apabila dari perhitungan F hitung > Ftabel maka H₀ tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya Fhitung < Ftabel maka H₀ diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner dilakukan secara statistik dengan menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria penentuan validitas adalah jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien nilai-nilai kritis r tabel pada taraf signifikan 5%, maka instrumen tes yang digunakan dinyatakan valid.

Berdasarkan daftar nilai pada tabel R diketahui nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0.197. Kriterianya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Hasil uji korelasi *product moment* ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (98)	Ket
X ₁	X1.1	0.686	0.197	Valid
	X1.2	0.681	0.197	Valid
	X1.3	0.517	0.197	Valid
	X1.4	0.589	0.197	Valid
	X1.5	0.683	0.197	Valid
X ₂	X2.1	0.469	0.197	Valid
	X2.2	0.410	0.197	Valid

	X2.3	0.561	0.197	Valid
	X2.4	0.304	0.197	Valid
X ₃	X3.1	0.646	0.197	Valid
	X3.2	0.450	0.197	Valid
	X3.3	0.658	0.197	Valid
	X3.4	0.539	0.197	Valid
	X3.5	0.423	0.197	Valid
Y	Y1	0.650	0.197	Valid
	Y2	0.467	0.197	Valid
	Y3	0.561	0.197	Valid
	Y4	0.721	0.197	Valid
	Y5	0.549	0.197	Valid

Data pada Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} (0.197) sehingga butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan untuk pengujian kehandalan variabel penelitian yang dinyatakan melalui koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas menggambarkan tinggi rendahnya

kehandalan variabel penelitian. Pengujian reliabilitas digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok item tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien reliabilitas (koefisien alpha) bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), tetapi apabila nilai alphanya ≤ 0.60 memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kepemimpinan Berorientasi (X ₁)	5	0.748	Handal
2	Keadilan Prosedural (X ₂)	4	0.634	Handal
3	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	5	0.697	Handal
4	Kinerja (Y)	5	0.730	Handal

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁) sebesar 0.748, variabel Keadilan Prosedural (X₂) sebesar 0.634, variabel

Lingkungan Kerja Fisik (X₃) sebesar 0.697, dan nilai alpha variabel Kinerja (Y) sebesar 0.730. Masing-masing variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 sehingga memenuhi syarat reliabilitas atau

kuesioner reliabel sebagai instrumen penelitian.

Pembahasan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Berorientasi,

Keadilan Prosedural, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie. Hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.0 ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berorientasi, Keadilan Prosedural, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	1.061	2.860		.371		.711
Kepemimpinan Berorientasi (X ₁)	.232	.083	.230	2.780	1.986	.007
Keadilan Prosedural (X ₂)	.256	.121	.173	2.128	1.986	.036
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	.554	.091	.502	6.114	1.986	.000
Koefisien Korelasi (R) = .622 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = .387						
Adjusted R Squares = .368						
F _{hitung} = 19.810						
F _{tabel} = 2.700						
Sign F = 0.000						

Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis data menggunakan program *software* SPSS versi 21.0 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.061 + 0.232X_1 + 0.256X_2 + 0.554X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1.061, artinya bahwa jika variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁), Keadilan Prosedural (X₂), dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie adalah sebesar 1.061.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁) sebesar 0.232% dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variabel Kepemimpinan

Berorientasi (X₁), akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.232%. Jika variabel X₂ dan X₃ dianggap konstan maka berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi variabel Keadilan Prosedural (X₂) sebesar 0.256% berarti setiap 1% kenaikan Keadilan Prosedural (X₂), akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.256%. Jika variabel X₁ dan X₃ dianggap konstan, berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃) sebesar 0.554% berarti setiap 1% kenaikan Lingkungan Kerja Fisik (X₃), akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.554%. Jika variabel X₁ dan X₂ dianggap konstan, berarti terjadi

peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie diperoleh nilai indeks korelasi sebesar 62.2% yang menunjukkan adanya hubungan kuat.

Indeks determinasi variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1),

Keadilan Prosedural (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 38.7% yang berarti bahwa variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas sebesar 38.7% sedangkan selebihnya yaitu 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
Regression	150.825	3	50.275	19.810	2.700	.000 ^a
Residual	238.563	94	2.538			
Total	389.388	97				

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 19.810 > F_{tabel} 2.700, menunjukkan bahwa hasil perhitungan ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1), Keadilan Prosedural (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{tabel}	T _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	1.061	2.860			.371	.711
Kepemimpinan Berorientasi (X ₁)	.232	.083	.230	1.986	2.780	.007
Keadilan Prosedural (X ₂)	.256	.121	.173	1.986	2.128	.036
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	.554	.091	.502	1.986	6.114	.000

Variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} 2.780 > t_{tabel} 1.986, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Variabel Keadilan Prosedural (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} 2.128 > t_{tabel} 1.986, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} 6.114 > t_{tabel} 1.986, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan software SPSS versi 21.0 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.061 + 0.232X_1 + 0.256X_2 + 0.554X_3$. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.
2. Hubungan antara variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁), Keadilan Prosedural (X₂), dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie diperoleh nilai indeks korelasi sebesar 62.2%.
3. Indeks determinasi variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁), Keadilan Prosedural (X₂), dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 38.7% sedangkan selebihnya yaitu 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Secara simultan variabel Kepemimpinan Berorientasi (X₁), Keadilan Prosedural (X₂) dan

- Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie karena nilai $F_{hitung} 19.810 > F_{tabel} 2.700$.
5. Variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.780 > t_{tabel} 1.986$ yang berarti variabel Kepemimpinan Berorientasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.
 6. Variabel Keadilan Prosedural (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.128 > t_{tabel} 1.986$, yang berarti variabel Keadilan Prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.
 7. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 6.114 > t_{tabel} 1.986$, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal, antara lain :

1. Diharapkan agar para pegawai meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah.
2. Diharapkan kepada para pengambil kebijakan agar menerapkan sikap adil yang bersandar pada prosedur yang telah ditetapkan dan agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja khususnya yang bersifat fisik untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang, 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. BPFE. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Brown. 2013. *Principles of Education and Psychological Testing*. Holt. Rinehart and Winston. New York.
- Colquitt. 2013. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Mc Graw Hill International Edition.
- Efendi, Nur. 2015. *Islamic Educational Leadership*. Kalimedia. Yogyakarta.
- Faturochman. 2012. *Keadilan Perspektif Psikologi*. Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM dengan Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2010. *Organisasi*. Terjemahan Darkasih. Erlangga. Jakarta.
- Gie, T.L. 2013. *Administrasi Perkantoran Modern*. Penerbit Lyberty. Yogyakarta.
- Greenberg. J.2010. *Organizational justice: yesterday, today and tomorrow*. *Journal of Management*,.
- Gujarati. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.

- Haryani, Siti Hidayah. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 20 No. 35.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu*. Rajawali. Jakarta.
- Kinicki, Angelo. 2010. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurniawan, Yopie dan Efrizal Syofyan. 2012. *Pengaruh perilaku kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh*. Jurnal Riset ManajemenBisnis dan Publik Vol.3 No.2 ISSN:2337-5345.
- Malhotra, Naresh K. 2012. *Marketing Research : An Applied Orientation*, 6th ed. New Jersey.
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit Mandar Maju. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Total Quality Management*. Aditya Media. Yogyakarta.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen SDM)* edisi keempat Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks. Jakarta.
- Sahertian, Pieter. 2010. *Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 12 No.2:156-169.
- Sarwono. 2012. *Pengantar Umum Psikologi*. Bulan Bintang. Jakarta.
- Santoso, S. 2011. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- edarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- Shulhan, M. dan Soim. 2011. *Manajemen Pendidikan Islam*. Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014 *Akuntansi Bisnis Pengambilan Keputusan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Stogdill, R. 2010. *Pemimpin Perilaku: Deskripsi dan Pengukuran*. Biro Penelitian Bisnis. Ohio State University. Columbus. OH.
- Sutrisno.2012. *Manajemen Keuangan. Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Ekanisia. Yogyakarta.
- Tampubolon, Saur Mangapul. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Harapan Dosen terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 1 No.2.
- Tiffin. 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2012. *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo. Jakarta.
- Wahab, Abdul Azis. 2014. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Widiastuti. 2016. *Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening (studi pada Pegawai Bagian Keuangan UNY)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.