

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *job analysis* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja advokat dengan keadilan prosedural sebagai variabel mediasi. Dimana penelitian ini dilakukan dengan pengujian kepada 7 (tujuh) hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0*, dari analisis tersebut dapat bersimpulan bahwa:

1. *Job analysis* tidak berpengaruh terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang.
3. *Job analysis* berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural di PERADI Kota Padang.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural di PERADI Kota Padang.
5. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang.
6. Keadilan prosedural dapat memediasi hubungan antara *job analysis* dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang.

7. Keadilan prosedural memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang.

## **5.2 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia bagi pihak terkait, khususnya pada Advokat dalam organisasi PERADI di kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja advokat memiliki TCR sebesar 72,4% dimana dapat dikategorikan cukup baik, maka kedepannya kontribusi pada penelitian ini adalah PERADI harap meningkatkan kinerja para advokatnya dengan membentuk komisi pengawas dan dewan kehormatan profesi di daerah-daerah untuk mempercepat penanganan perkara-perkara yang berkaitan dengan pelanggaran etika, serta pemberdayaan masyarakat juga perlu dilakukan mengingat banyak yang dirugikan akibat perilaku yang tidak baik yang akan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job analysis* memiliki TCR sebesar 61,34% dimana dapat dikategorikan tidak baik, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi dalam analisis *job analysis* untuk penunjang pekerjaan dari advokat seperti melakukan perbandingan dengan PERADI di kota-kota lainnya serta mengumpulkan banyak informasi dan mewawancarai beberapa pengacara pada posisi pekerjaan tertentu tentang apa yang dibutuhkan dalam penunjang kerjanya sebagai advokat.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional memiliki TCR sebesar 82,5% dimana dapat dikategorikan baik, kedepannya penelitian ini juga dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasi yaitu membantu anggota *team* di dalam rencana pembangunan organisasi dan lebih cepat menerima perubahan ditengah zaman yang modern saat ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki TCR sebesar 84,75% dimana dapat dikategorikan baik, seiring dengan keadilan prosedural yang sudah baik di PERADI Kota Padang diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran dalam meningkatkan kembali dengan cara melakukan pendekatan komunikasi yang intensif kepada seluruh pengacara/advokat sehingga semuanya dapat terlibat menyampaikan pendapat mereka tentang pengambilan keputusan sehingga keadilan prosedural jauh lebih baik lagi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan dapat diajukan beberapa keterbatasan penelitian diantaranya:

1. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan tergolong masih dalam kategori cukup sehingga memperoleh hasil dari penelitian yang diperoleh.

2. Peneliti tidak dapat mengontrol jawaban peneliti sehingga hasil yang didapat benar adanya sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.
3. Teori dan penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis yang ditolak masih belum banyak sehingga acuan dalam membuat hasil penelitian cenderung masih belum kuat dan terstruktur.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran penelitian diantaranya:

1. Penelitian ini sangat disarankan menggunakan metode survei seperti penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden, sehingga apa yang didapatkan melalui kuisisioner dapat langsung ditabulasi dan kemudian diolah untuk menemukan hasil penelitian yang dilakukan.
2. Penelitian dimasa yang akan datang diharapkan menggunakan variabel yang sama dan dengan metode analisis yang sama tetapi alangkah lebih baik untuk menggunakan objek yang berbeda dari penelitian ini.
3. Peneliti dimasa yang akan datang sangat disarankan untuk menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong hasil penelitian yang jauh lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar. (2020). Optimalisasi Pelayanan Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Miskin. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 20(3).
- Andy Setiawan, T. B. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Aniwati. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Busang Sangatta kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Republic*, 2(4), 1852–1865.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, Y. (2021). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi*, 18(1).
- Baital, B. (2016). Urgensi Penyelenggaraan Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Oleh Pemerintah Daerah. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v3i2.7854>
- Basri, Y. M. (2019). Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Akuntan (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Perkembangan Ekonomi*, 12(1).
- Cooper, E & Schindler, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1).
- Faturochman. (2018). Deprivasi Relatif: Rasa Keadilan dan Kondisi Psikologis Buruh Pabrik. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Hadi, N. (2022). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pengurus Pmii Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 3(1).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Hair, J. F. J. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM}*. California: SAGE Publications, Inc.
- Haryani, S. H. &. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 3(5).
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendy. (2020). Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(1), 16–28.
- Indarto, B. (2007). Pengaruh Faktor-Faktor Job Analysis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengelolaan Keuangan Pt. Pln Distribusi Jawa Timur (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Khatbeh. (2020). The Mediating Role Of Procedural Justice On The Relationship Between Job Analysis And Employee Performance In Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Lamid, A. (2020). *Studi Kritis Terhadap Penjelasan Alinia Kedua Pasal 16 Undang Undang No 18 Tahun 2003, Tentang Advokat Non Muslim Di Pengadilan Agama Persefektif Maqashid Syari'ah*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Latan, I. G. & H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Lee, H. & Z. (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7).
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Masterson. (2014). *Marketing: The Introduction. Avenue Of The Americas*. (Mcgraw-Hill, Ed.). New York.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Noerchoidah. (2020). Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice, dan Interactional Justice terhadap Innovative Work Behavior pada Chain Hotel di Jawa Timur. *Senima*, 3(1).

- Nurudin, A. (2003). Revitalisasi Keberpihakan Profesi Advokat terhadap Klien yang Tidak Mampu. *Makalah*, (29), 1–7.
- Orlando, J. (2016). *A Syncretical Model of Charismatic/Transformational Leadership*. (Edisi 2). London: Group & Organization Management.
- Palupi, M., Tjahjono, H. K., & Nuri, R. (2014). Karyawan Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta ( DIY) Dengan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Pemeditasian. *Jurnal Paramadina*, 11(2), 1–17.
- Pantja, D. S. (2020). Dampak Pergeseran Nilai-nilai Organisasi terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(2).
- Pareke, F. J. (2004). Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(9), 157–178. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol2.iss9.art3>
- Pramono, A. (2020). Etika Profesi Advokat Sebagai Upaya Pengawasan Dalam Menjalankan Fungsi Advokat Sebagai Penegak Hukum. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 12(2).
- Pujanggoro, S. A. (2014). Analisis Jabatan (Job Analysis). *Jurnal EUSU*, 3(1).
- Rachmawati, T. (2018). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Raharjo, A. (2019). Penilaian Profesionalisme Advokat Dalam Penegakan Hukum Melalui Pengukuran Indikator Kinerjaajetisnya. *Jurnal Media Hukum*, 21(2).
- Rini, H. S. (2016). Determinan Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2).
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Robbin, J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *PERSPEKTIF*, 11(2), 596-606.
- Satriani, M. (2021). The Influence Of Management`S Policy On Its Transformational Leadership, Distributive Justice And Procedural Compensation Toward The Satisfaction Of Work Of The Nurses At Rsu Pku Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Ekonomii Manajemen*, 9(2).
- Scout. (2015). *Financial Accounting Theory Sevent Edition*. United States: Canada Cataloguing.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati, H., & Muchiningtias, N. (2018). Peran Advokat Dalam Memberikan Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 155–168. <https://doi.org/10.15294/lesrev.v2i2.27582>
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Situmorang, B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Perilaku Anggota Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susastra. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada PT Sinar Nusra Press Utama. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6).
- Suseswo, F. A. (2019). Peran Advokat dalam Memberikan Bantuan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tamrin. (2019). Pengaruh Keadilan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kendari. *Jurnal Pemikiran Islam*, 5(2).
- Tanumihardjo. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2).
- Tortorella. (2021). Impact of COVID-19 Outbreak on Employee Performance – Moderating Role of Industry 4.0 Base Technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(February), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>

- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Widiastuti, R. K. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, *V*(1).
- Wijaya, Y. (2019). Analisis Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice, Dan Interactional Justice Terhadap Jobsatisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Divisi Produksi Dan Hrd Pt Kievit Indonesia Di Salatiga. *Agora*, *7*(1).
- Wisnawa, N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(2).
- Yuniarti. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, *4*(8).
- Zhou. (2017). Dual Tuning In A Supportive Context: Join Contributions Of Positive Mood, Negative Mood, And Supervisory Behaviors To Employee Creativity. *Journal of Management Academy*, *50*(1).