

**Peran Kinerja Advokat Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Profesi
(Riset Pada Kantor EAGLE Law Firm Ngawi)**

**The Role of Advocates' Performance in Improving The Achievement of Professional Organizational
Goals (Research at the Office of EAGLE Law Firm Ngawi)**

Helmi Abidin

**Program Magister Manajemen STIE "AUB" Surakarta
2020**

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, profesionalisme, budaya organisasi terhadap kinerja advokat dengan komitmen organisasi sebagai variabel Intervening pada di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan peneliti dengan kriteria teknik sensus, sejumlah 30 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, F dan R^2 total. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel yaitu kepemimpinan, Profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R^2 total sebesar 0,877 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompensasi, kepuasan dan sebagainya. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jalur langsung profesionalisme untuk meningkatkan kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif, maka jalur tersebut merupakan prioritas kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja

Kata kunci : kepemimpinan, profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, professionalism, organizational culture on the performance of advocates with organizational commitment as an intervening variable at the EAGLE LAW FIRM Ngawi Office. Data collection was carried out by means of a questionnaire. The sampling technique used by researchers with census technique criteria, a number of 30 respondents. Data analysis used path analysis, t test, F and R^2 total. The results of the study can be concluded that partially the variables of leadership and professionalism have a significant effect on organizational commitment, organizational culture has no significant effect on organizational commitment; Professionalism and organizational commitment have a significant effect on performance, while leadership and organizational culture have no significant effect on performance. The results of the F test can be concluded together that the variables namely leadership, professionalism, organizational culture and organizational commitment have an effect on performance. The total R^2 value of 0.877 means that the performance variable is explained by leadership, professionalism, organizational culture and organizational commitment of 87.7% and the remaining 12.3% is explained by other factors outside the research model, such as compensation, satisfaction and so on. The results of the path analysis show that the direct path of professionalism to improve performance is the most dominant and most effective pathway, so this path is a policy priority in order to improve performance.

Keywords: leadership, professionalism, organizational culture, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

EAGLE Law Firm adalah Firma Hukum yang dirintis sejak 2018 oleh Helmi Abidin, S.HI., AWP (advokat dari PERADI) dan secara resmi berdiri pada tanggal 24 Juni 2019 berdasarkan Akta Pendirian No. 34 Tahun 2019 oleh Notaris Sri Mulyono Hermawan, S.H, tanggal 25 Juni 2019 dan telah mendapat Surat keterangan Terdaftar di KEMENKUMHAM RI Nomor : AHU-0000267-AH.01.18 Tahun 2019 dan merupakan satu-satunya Firma Hukum di Kabupaten Ngawi.

EAGLE LAW Firm didukung oleh Tim Advokat Muda dan professional dan Tenaga Hukum yang Kompeten dan telah menangani berbagai perkara baik Perdata, Pidana, dan melayani banyak Klien Baik personal maupun Korporasi di lokal Ngawi maupun Regional. Sejak dirintis pada tahun 2018, Firma Hukum Eagle Law telah didedikasikan untuk menetapkan standar baru dari satu atap pelayanan Hukum melalui keunggulan Profesional dan Komitmen Pribadi. Kualitas saran, solusi biaya-efektif dan tepat dengan mengatasi masalah Hukum yang Kompleks dengan Solusi yang Kreatif dan Fleksibel.

Kinerja Advokat yang optimal adalah salah satu fungsi manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan organisasi seperti EAGLE LAW Firm Ngawi. Banyak kajian tentang kinerja sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sumber daya merupakan kekuatan sentral dalam organisasi maupun organisasi. Aktivitas manajemen EAGLE LAW Firm Ngawi berjalan dengan baik harus memiliki Advokat/Pengacara yang memiliki keahlian dibidang perdata, pidana, syariah, bisnis, dll dan mampu bekerja sebagai Tim yang Solid dan berupaya semaksimal mungkin untuk meraih hasil yang optimal bagi kepentingan klien, yang berdampak terhadap peningkatan kinerja Advokat/Pengacara meningkat. Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2014:49). Upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan pihak organisasi yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian visi dan misi Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi. Berikut ini dapat disampaikan visi dan misi Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi yaitu:

1. VISI: Menjadi Firma Hukum yang terpercaya, Profesional dan Melayani Masyarakat
2. MISI, yaitu:
 - a) Menyediakan konsultasi hukum dan pelayanan sosial
 - b) Menyediakan advokat yang professional, berkualitas dan berintegritas
 - c) Memberikan jasa bantuan hukum yang komprehensif dan sesuai kebutuhan klien
 - d) Menjadi mitra masyarakat dalam menyelesaikan persoalan hukum

Demi tercapai visi dan misi tersebut diatas Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja advokat, agar mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan dalam pelayanan hukum saat ini. Oleh sebab itu visi dan misi menjadi tujuan bersama demi kemajuan organisasi. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja yang diimplementasikan di lingkungan Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi (Hasibuan, 2012).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Allen dan Meyer, 2014).

Fenomena terkait komitmen organisasi yang terjadi di Di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi adalah masih kurang nyaman pegawai dalam bekerja di instansi, belum maksimalnya rasa loyal pegawai terhadap instansi, tidak ada nya rasa memiliki pegawai terhadap instansi, ada niat beberapa pegawai berhenti dan untuk pindah ke instansi lain. Pentingnya komitmen organisasi dalam penerapan dilingkungan di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi karena sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal (2016), Nugroho,*et,al* (2016), Latib *et.al.* (2016), Taurisa *et.al.* (2012), Iswahyudi (2017), Tahapary *et. al* (2018), Hafid dan Fajarani (2019), Siahaan (2010), menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Srikaningsih (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja

Organisasi pemerintahan khususnya Di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatannya. Faktor manusia disini meliputi pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang baik dan memahami bawahan dengan baik akan berdampak pada disiplin kerja bawahan yang baik pula. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi oleh seorang pemimpin dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai khususnya dalam disiplin kerja. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan

peraturan dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2010: 297) bahwa “kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter bawahannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi, jadi kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas instansi agar pegawainya dapat bekerja dengan baik. Melalui kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2016).

Indikasi masalah yang terjadi mengenai kepemimpinan Di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi adalah kurangnya pimpinan memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pimpinan kurang memberikan perhatian berupa konsultasi yang berkaitan dengan masalah-masalah tugas, pimpinan tidak melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya, pimpinan yang tidak menjadi teladan dalam setiap langkahnya, pimpinan tidak empati terhadap bawahannya terhadap hal yang berkaitan dengan masalah yang ada. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Durga and Prabhu (2011), Latib *et.al.* (2016), Tahapary *et. al* (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Faisal (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparaturnya dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparaturnya yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157). Sedangkan menurut (Kurniawan, 2013:74) menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparaturnya yang profesional.

Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian akan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggung jawab pegawai. Pengembangan suatu etika pemerintahan tidaklah semata-mata mendoktrinasikan apa yang boleh

dan tidak boleh dikerjakan oleh aparat pemerintahan, tetapi lebih dari itu adalah upaya yang terus menerus dilakukan untuk meningkatkan profesional integrity (integritas profesional) yang bermanfaat bagi penyempurnaan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme adalah suatu hal yang harus dimiliki semua pegawai sesuai dengan bidang tugasnya karena dengan profesionalisme akan menghasilkan sebuah kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi.

Fenomena di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi mengenai Profesionalisme yaitu masih ada kurang bangga pegawai terhadap perusahaan, masih ada pegawai yang belum total dalam mengabdikan diri pada tempat bekerja, masih kurang rasa bangga pegawai dalam memperkenalkan perusahaan sebagai perusahaan yang memiliki pelayanan yang baik, masih ada beberapa pegawai berfikir untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain. Bagian manajemen perusahaan perlu mengarahkan pegawai agar memiliki jiwa yang profesionalisme tinggi dalam menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini didukung dan relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Fujianti (2012), Hafid dan Fajariani (2019), Siahaan (2010), Gerhana dkk (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya: nilai, norma, dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial (Stoner *et al.*, 2011). Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Lebih lanjut Tjahjono, (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasional diyakini sebagai salah satu faktor penentu (*key variable factors*) kesuksesan kinerja organisasional.

Fenomena yang ada berkaitan dengan budaya organisasi di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi adalah belum optimalnya ketaatan pegawai pada peraturan yang berlaku, tidak memiliki tujuan yang jelas dalam setiap pemberian tugas, belum mengutamakan sistem kerja *team work* dalam mengatasi permasalahan pekerjaan, Pihak Manajemen belum pernah secara berkala melakukan evaluasi atas hasil kerja pegawai agar memiliki kinerja lebih baik, belum menekankan cara kerja profesional bagi setiap pegawai. Perlunya pembenahan bagi manajemen, dalam suatu organisasi diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Faisal (2016), Srikaningsih (2015), Latib.*et.al.* (2016), Taurisa *et.al.* (2012), Marta & Triwijayanti (2016), Iswahyudi (2017), Tahapary *et. al* (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk menguji **Peran Kinerja Advokat Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Profesi (Riset Pada Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi)**.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan, Profesionalisme dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi?
2. Apakah Kepemimpinan, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi?

HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian peneliti terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi.
- H₂: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi.
- H₃: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi.
- H₄: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi
- H₅: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi
- H₆: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi.
- H₇: Komitmen organisasi. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas atau independent variable meliputi variabel kepemimpinan, profesionalisme, budaya organisasi dengan variabel intervening komitmen organisasi dan variabel terikat (*variabel dependent*) Kinerja advokat di Kantor EAGLE LAW FIRM Ngawi.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus yaitu dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel adalah 30 responden.

Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analisis*), uji t, F dan R² total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Persamaan I

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Persamaan II

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_2$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Hasil analisis jalur persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,312	2,827		1,172	,252
	Kepemimpinan	,442	,159	,505	2,782	,010
	Profesionalisme	,356	,154	,466	2,316	,029
	Budaya Organisasi	-,203	,173	-,217	-1,173	,252

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data yang diolah, 2020

Persamaan Regresi yang diperoleh :

$$Y_1 = 0,505 X_1 + 0,466 X_2 - 0,217 X_3 + e$$

(0,010)** (0,029)** (0,252)

Tabel 2

Hasil analisis jalur persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,674	2,369		,285	,778
	Kepemimpinan	-,061	,148	-,069	-,409	,686
	Profesionalisme	,368	,138	,483	2,664	,013
	Budaya Organisasi	,178	,145	,191	1,228	,231
	Komitmen Organisasi	,356	,160	,358	2,222	,036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah, 2020

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,069 X_1 + 0,483 X_2 + 0,191 X_3 + 0,358 X_4 + e$$

(0,686) (0,013)** (0,231) (0,036)**

Dari tabel 1 dan 2 diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi adalah terbukti (**H₁ terbukti**).
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi adalah terbukti (**H₂ terbukti**).
3. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah tidak terbukti (**H₃ tidak terbukti**)

4. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja adalah tidak terbukti (**H₄ tidak terbukti**).
5. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis kelima yang menyatakan ada pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap kinerja adalah terbukti (**H₅ terbukti**).
6. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis keenam yang menyatakan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja adalah tidak terbukti (**H₆ tidak terbukti**).
7. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis ketujuh yang menyatakan ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja adalah terbukti (**H₇ terbukti**).

Tabel 3
 Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations						
		Kepemimpinan	Profesionalisme	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.677**	.601**	.690**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Profesionalisme	Pearson Correlation	.677**	1	.693**	.657**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.601**	.693**	1	.409*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.025	.000
	N	30	30	30	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.690**	.657**	.409*	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025		.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.619**	.804**	.631**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data yang diolah, 2020

Hasil korelasi antar variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Korelasi kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,690, dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi adalah kuat.
- 2) Korelasi Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,657, dapat diartikan bahwa hubungan Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi adalah kuat.
- 3) Korelasi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,409, dapat diartikan bahwa hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi adalah cukup kuat.
- 4) Korelasi kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,619, dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja adalah kuat.
- 5) Korelasi Profesionalisme dengan kinerja sebesar 0,804, dapat diartikan bahwa hubungan Profesionalisme dengan kinerja adalah sangat kuat.
- 6) Korelasi Budaya Organisasi dengan kinerja sebesar 0,631, dapat diartikan bahwa hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja adalah kuat.

- 7) Korelasi Komitmen Organisasi dengan kinerja sebesar 0,706, dapat diartikan bahwa hubungan Komitmen Organisasi dengan kinerja adalah kuat

Tabel 4

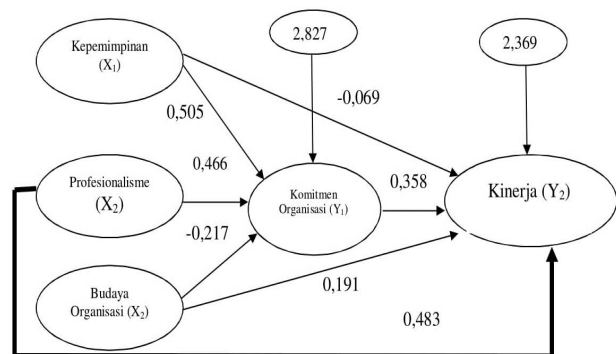
Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
1.	Kepemimpinan → Kinerja	$P_4 = -0,069$		
	Kepemimpinan → Komitmen Organisasi → Kinerja		$= P_1 \times P_7$ $= 0,505 \times 0,358 = 0,181$	$= P_4 + (P_1 \times P_7)$ $= -0,069 + 0,181$ $= 0,112$
2.	Profesionalisme → Kinerja	$P_5 = 0,483^{**}$		
	Profesionalisme → Komitmen Organisasi → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,466 \times 0,358 = 0,166$	$= P_5 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,483 + 0,166$ $= 0,649$
3.	Budaya Organisasi → Kinerja	$P_6 = 0,191$		
	Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi → Kinerja		$= P_3 \times P_7$ $= -0,217 \times 0,358 = -0,077$	$= P_6 + (P_3 \times P_7)$ $= 0,191 + 0,077$ $= 0,268$

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja advokat karena nilai koefisien lebih besar pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung. Jadi Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja, namun kurang efektif

Hasil Analisis Jalur



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kepemimpinan terhadap kinerja Kantor EAGLE Law Firm Ngawi berpengaruh tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja advokat. Jalur tidak langsung kepemimpinan melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi berpengaruh signifikan. Pengaruh tidak langsung Melalui komitmen organisasi menunjukkan efektif untuk meningkatkan kinerja. Jadi Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2016), Latib *et.al.* (2016), Tahapary *et. al* (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Durga and Prabhu (2011), Latib *et.al.* (2016), Tahapary *et. al* (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian mendukung penelitian Faisal (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian upaya peningkatan kinerja advokat diarahkan dengan upaya mempertahankan kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui Komitmen Organisasi. Dengan demikian langkah yang perlu dilakukan adalah dengan mempertahankan perilaku kepemimpinan, Mempertahankan Kepemimpinan di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi dilihat dari nilai indikator uji validitas kepemimpinan pernyataan 5, 4, 2, 1, 3 yaitu:

- Pimpinan mempunyai empati terhadap bawahannya terhadap hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi bawahan
- Pimpinan menjadi teladan dalam setiap langkahnya
- Pimpinan memberikan perhatian yang berupa konsultasi yang berkaitan dengan masalah-masalah tugas
- Pimpinan memberikan arahan kepada pegawai, dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- Pimpinan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya bila dirasa perlu

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Pengaruh langsung Profesionalisme terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung Profesionalisme terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi. Dengan demikian upaya peningkatan kinerja advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi

diarahkan pada peningkatan Profesionalisme secara langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Fujianti (2012), Hafid dan Fajariani (2019), Siahaan (2010), Gerhana dkk (2019) menyimpulkan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat. Dan hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fujianti (2012), Hafid dan Fajariani (2019), Siahaan (2010), Gerhana dkk (2019) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja advokat.

Upaya meningkatkan Profesionalisme advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan Profesionalisme dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 1, 2, 3, 5, 4 yaitu:

- Seorang Advokat selalu mengabdikan diri pada tempat bekerja
- Masyarakat akan merasa senang atas manfaat yang diperoleh dari pelayanan Seorang Advokat yang profesional
- Seorang Advokat mampu untuk melakukan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan tuntutan pelayanan
- Seorang Advokat mampu bekerjasama dan menjalin hubungan dengan sesama profesi di lingkungan kantor
- Seorang Advokat yakin memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan dan mampu bekerja sesuai dengan kompetensi yang di memiliki

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya Organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi penggunaannya tidak efektif karena hasil tidak signifikan semua. Dengan demikian upaya peningkatan kinerja advokat Kantor EAGLE Law Firm Ngawi diarahkan pada mempertahankan Budaya Organisasi yang sudah ada.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Faisal (2016), Nugroho, *et.al* (2016), Latib. *et.al.* (2016), Taurisa *et.al.* (2012), Setiawan dan Lestari (2016), Iswahyudi (2017), Tahapary *et. al* (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Hasil penelitian ini mendukung penelitian Srikaningsih (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian penelitian oleh Faisal (2016), Srikaningsih (2015), Latib. *et.al.* (2016), Taurisa *et.al.* (2012), Marta &

Triwijayanti (2016), Iswahyudi (2017), Tahapary *et. al* (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hasil penelitian ini mendukung penelitian penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

PENUTUP

Simpulan

- 1) Hasil uji t persamaan pertama dan kedua dapat dijelaskan sebagai berikut
 - a) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi adalah terbukti (**H₁ terbukti**).
 - b) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi adalah terbukti (**H₂ terbukti**)
 - c) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah tidak terbukti (**H₃ tidak terbukti**)
 - d) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja adalah tidak terbukti (**H₄ tidak terbukti**).
 - e) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis kelima yang menyatakan ada pengaruh signifikan Profesionalisme terhadap kinerja adalah terbukti (**H₅ terbukti**)
 - f) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis keenam yang menyatakan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja adalah tidak terbukti (**H₆ tidak terbukti**)
 - g) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi. Hipotesis ketujuh yang menyatakan ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja adalah terbukti (**H₇ terbukti**)
- 2) Hasil analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung Profesionalisme terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi, karena memiliki

nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu dengan nilai koefisien sebesar = 0,483.

- 3) Hasil nilai F hitung sebesar 15,959 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (simultan) kepemimpinan, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja advokat di Kantor EAGLE Law Firm Ngawi
- 4) Hasil koefisien determinasi (R²) total 0,877 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompensasi, kepuasan dan sebagainya..

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja melalui profesionalisme dilakukan dengan beberapa langkah dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 1, 2, 3, yaitu :
 - a. Seorang Advokat selalu mengabdikan diri pada tempat bekerja
 - b. Masyarakat akan merasa senang atas manfaat yang diperoleh dari pelayanan Seorang Advokat yang profesional
 - c. Seorang Advokat mampu untuk melakukan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan tuntutan pelayanan
2. Untuk meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan dalam rangka mendorong kinerja advokat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu : dilihat dari nilai indikator uji validitas kepemimpinan pernyataan 5, 4, 2 yaitu:
 - a. Pimpinan mempunyai empati terhadap bawahannya terhadap hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi bawahan
 - b. Pimpinan menjadi teladan dalam setiap langkahnya
 - c. Pimpinan memberikan perhatian yang berupa konsultasi yang berkaitan dengan masalah-masalah tugas
3. Untuk meningkatkan kinerja melalui budaya organisasi langsung maupun tidak langsung dalam rangka mendorong dalam kinerja advokat dilakukan dengan mempertahankan Budaya Organisasi yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 Edisi Ketujuh, Jakarta : Penerbit PT Erlangga.
- Durga and Prabhu. 2011. *The Relationship between Effective Leadership and Employee*

- Performance. *International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG 2011. Hal.198-207 IPCSIT vol.20 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore*
- Edwin B. Filippo. 2014. *Manajemn Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Faisal, Muhammad Dinar. 2016. "Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in The Province of The West Sulawesi". *Internal Communications & Organizational Behavior eJournal*, Vol. 7, No. 14. hal.1-16
- Ferdinand, Augusty. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M Ivancevich. 2009, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, TerjemahanDjoerban Wahid, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hartati, Sri. 2008. *Sistem Pakar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Handoko Hani dkk. 2011. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Hasibuan Melayu SP. 2012. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar Muda. 2008. *Teknik Survei dan Pemetaan*. Jakarta : Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional.
- Iswahyudi. 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017 Hal. 50 - 61*
- Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kreither dan Kinicki. 2005. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta : Salemba empat.
- Kuncoro M. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP-AMP-YKPN.
- Latib et.al. 2016, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang), *Journal Of Management, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Volume 2 No.2 Maret 2016 ISSN : 2502-7689* <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/518>
- Luthans. Fred. 2015. *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Inc,San francisco, New York, USA.
- Marta & Triwijayanti (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X, *BISMA – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016, hal 218-236*
- Marzuki. 2014. *Metodologi Riset*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Miftah Thoah. 2010. "Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya". PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muhammad, Arni, 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh As'ad. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Nurjaman, 2012, *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Nugroho,et.al. 2016. *Effect of Competence, Organization al Culture and Climate of Organization to the Organization al Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government International. Journal of Business and Management Invention Volume 5Issue 4April. 2016 Page:52-64 ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X*
- Riduwan. 2015. *Startegi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Robbins Stephen dan Coulter Mary. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Indexs.
- Ruky. Achmad S., 2013, *Sistem Manajemen Kinerja. Cetakan ketiga*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Shahu, R.S.V.2008. "Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Emperical Study". *Journal Departement Of Management Technology RKN Engineering, College Nagpur, India*.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sitty Hardiyanti Korompot. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motoboi Besar*. Jurnal Universitas Negeri Jakarta.
- Setiawan dan Lestari (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2,169-184*
- Simamora, Bilson. (2012). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Jogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty Aries, Baskoro Sigit Wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*. Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sriekaningsih, Ana. 2015. "The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia". *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.17, 2015. Hal.41-59
- Tahapary. Yuneth, Marjam Desma Rahadhini, Suprayitno. 2018, Transformational Leadership, Organizational Culture And Organizational Commitment In Forming Performance In Secretariat Employees DPRD Surakarta, *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 3, Nomor 2, Desember 2018: 1-8 ISSN: 1410-4571, E-ISSN: 2541-2604*
- Taurisa et.al. (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 September 2012, Hal. 170 – 187*
- Veithzal Rivai, 2016. *Kompetensi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.