

# PERAN KEADILAN PROSEDURAL SEBAGAI MEDIASI ANTARA JOB ANALYSIS, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KINERJA ADVOKAT

Laurensius Arliman S<sup>1</sup>, Sefnedi<sup>2</sup>, Reni Yuliviona<sup>3</sup>

Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: [laurensiusarliman@gmail.com](mailto:laurensiusarliman@gmail.com), [sefnedi@bunghatta.ac.id](mailto:sefnedi@bunghatta.ac.id), [reniyuliviona@bunghatta.ac.id](mailto:reniyuliviona@bunghatta.ac.id)

## PENDAHULUAN

Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat. Jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien (jasa hukum). Kinerja Advokat adalah hasil dari seseorang Advokat secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [1]. *Job analysis* adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan [2]. Kepemimpin transformasional dapat diartikan sebagai seseorang yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya [3]. Keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada [4]. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Advokat Peradi Kota Padang. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Diperoleh 175 Advokat PERADI Padang yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. Data diolah menggunakan SmartPLS3. dengan metode Measurement Model Assessment yang memiliki 2 pengujian yaitu Convergent validity dan Discriminant validity, selanjutnya analisis deskriptif, R Square dan Structural Model Assessment [5].

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Uji Hipotesis

Pengaruh	T-Statistic	P Values	Hasil
JA (X1) → KA (Y)	1,775	0,077	H1 Ditolak
KT (X2) → KA (Y)	7,169	0,000	H2 Diterima
JA (X1) → KP (Z)	4,040	0,000	H3 Diterima
KT (X2) → KP (Z)	8,026	0,000	H4 Diterima
KP (Z) → KA (Y)	3,258	0,001	H5 Diterima
KP (Z) → JA (X1) → KA (Y)	2,370	0,004	H6 Diterima
KP (Z) → KT (X2) → KA (Y)	2,763	0,003	H7 Diterima

Hasil pengujian hipotesis pertama terhadap kinerja advokat menunjukkan nilai original sample sebesar -0.612 kemudian nilai T statistik 1,775 atau dengan P-value sebesar 0,077 berada diatas nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa job analysis tidak berpengaruh terhadap kinerja advokat PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [6]. Kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja advokat menunjukkan nilai original sample sebesar 0,612 kemudian nilai T statistik 7,169 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja advokat PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [7]. *Job Analysis* terhadap keadilan prosedural menunjukkan nilai original sample sebesar 0,227 kemudian nilai T statistik 4,040 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Job Analysis* berpengaruh positif terhadap terhadap keadilan prosedural PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8]. Kepemimpinan transformasional terhadap keadilan prosedural menunjukkan nilai original sample sebesar 0,539 kemudian nilai T statistik 8,026 atau dengan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap terhadap keadilan prosedural PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9]. Keadilan prosedural terhadap kinerja advokat menunjukkan nilai original sample sebesar 0,365 kemudian nilai T statistik 3,258 atau dengan *P-value* sebesar 0,001 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja advokat PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [10]. Keadilan prosedural memediasi hubungan antara *job analysis* dan kinerja advokat menunjukkan nilai original sample sebesar 0,276 kemudian nilai T statistik 2,370 atau dengan *P-value* sebesar 0,004 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

Keadilan prosedural dapat memediasi hubungan antara *job analysis* dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [11]. Dengan demikian hipotesis keenam diterima. Keadilan prosedural memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional & kinerja advokat menunjukkan nilai original sample sebesar 0,270 kemudian nilai T statistik 2,763 atau dengan *P-value* sebesar 0,006 berada dibawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan prosedural dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang. Dengan demikian hipotesis ketujuh diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [11].

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: *Job analysis* tidak berpengaruh terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang. *Job analysis* berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural di PERADI Kota Padang. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural di PERADI Kota Padang. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja advokat di PERADI Kota Padang. Keadilan prosedural dapat memediasi hubungan antara *job analysis* dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang. Keadilan prosedural memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja advokat di PERADI Kota Padang. 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.

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. 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

- [1] 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).
- [2] Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Susastra. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada PT Sinar Nusra Press Utama. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6).
- [4] Tamrin. (2019). Pengaruh Keadilan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kendari. *Jurnal Pemikiran Islam*, 5(2).
- [5] Sefnedi (2017) The Effect Of Emotional Intellignent And Organizational Cynicism On Job Performance: The Role Of Motivation As Mediation, *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol 19, issue 3, pp 101-107.
- [6] Pujangkoro, S. A. (2014). Analisis Jabatan (Job Analysis). *Jurnal EUSU*, 3(1).
- [7] Wisnawa, N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2).
- [8] Khtatbeh. (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>.
- [9] Azis, Y. (2021). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi*, 18(1).
- [10] Pareke, F. J. (2004). Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(9), 157–178. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol2.iss9.art3>
- [11] 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).
- [12] Widiastuti, R. K. (2016). Keadilan Prosedural Memediasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Tranfarmasoonal Di Perusahaan X. *Jurnal Nominal*, V(1).