



ANALISIS PENGARUH *PROFESIONALISM, JOB EXPERIENCE, DAN JOB AUTONOMY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*

(Studi pada Advokat di Purwokerto)

Herwiek Diyah Lestari*, Ady Achadi, Nirmala, dan Mayla Survey Andini
e-mail: heroic@yahoo.co.id

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Abstract

The purpose this study is to analyze Effect of Professionalism, Job experience, and Job Autonomy on Job Performance Advocate in Purwokerto. This research was conducted at Advocate in Purwokerto. The number of samples used by 52 respondents, and the sample collection technique using a purposive sampling method. To determine the sample size using methods developed by Isaac and Michael, as well as Krejcie and Morgan. The independent variables in this study Professionalism, Job Experience and Job Autonomy with the dependent variable is Job Performance. The analytical tool used path analysis.

The results of the analysis using path analysis, found that the variable Professionalism, and Job Experience positive effect on Job Performance. As for the variables Job Autonomy negatively affect job performance. Results of analysis using t-test can be known Professionalism, and Job Experience significant effect on Job Performance. As for Job Autonomy no significant effect on job performance.

Professionalism has the most impact on Job Performance. To improve Professionalism an Advocate can be reached by building awareness of the profession through devotion to the profession (dedication), social obligations (social obligation) have good relations with other professions and communities, Independence (autonomy demands) are able to make decisions without pressure from others, and confidence in the rule itself / profession (belief in self-regulation).

Keywords : Professionalism, Job Experience, Job Autonomy and Job Performance.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Professionalisme, Job experience, dan Job Autonomy* terhadap *Job Performance* Advokat di Purwokerto. Penelitian ini dilakukan pada Advokat di Purwokerto. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 responden, dan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, serta Krejcie dan Morgan. Variabel independen dalam penelitian ini *Professionalism, Job Experience, dan Job Autonomy* dengan variabel dependennya adalah *Job Performance*. Alat analisis yang digunakan analisis jalur (Path Analysis).

Hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa variabel *Professionalism, dan Job Experience* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Sedangkan untuk variabel *Job Autonomy* berpengaruh negatif

terhadap *job performance*. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui *Professionalism*, dan *Job Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Sedangkan untuk *Job Autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

Professionalism mempunyai pengaruh paling besar terhadap *Job Performance*. Untuk meningkatkan *Professionalism* seorang Advokat dapat ditempuh dengan membangun kesadaran profesi melalui Pengabdian pada profesi (*dedication*), Kewajiban sosial (*social obligation*) memiliki hubungan baik dengan sesama profesi serta masyarakat, Kemandirian (*autonomy demands*) mampu membuat keputusan tanpa mendapat tekanan dari pihak lain, dan Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief in self-regulation*).

Kata Kunci : *Professionalism, Job Experience, Job Autonomy, Job Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia pada saat ini dalam masa pembangunan hukum. Pada masa ini, Advokat merupakan salah satu lembaga hukum yang ikut memberikan peran terhadap sistem peradilan yang ada. Hal ini disebabkan karena dalam sistem peradilan modern, dikatakan tidak ada peradilan tanpa advokat dan tidak ada advokat tanpa lembaga peradilan.

Advokat merupakan salah satu aparat penegak hukum selain Hakim, Jaksa, dan Polisi yang memiliki peran yang cukup besar dalam menciptakan penegakan hukum yang membawa keadilan. Pernyataan tersebut tercermin dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat, yang menyebutkan bahwa profesi ini berstatus sebagai penegak hukum, bebas, dan mandiri yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.

Namun, akhir-akhir ini proses penegakan hukum menjadi wacana yang hangat dibicarakan di masyarakat. Berbagai pendapat dan komentar, baik berupa pandangan ataupun penilaian dari berbagai kalangan masyarakat, selalu menghiiasi media massa yang ada di negara ini. Hal yang menjadi topik utamanya adalah berkaitan dengan proses penegakan hukum. Dalam hal ini, sikap profesionalisme dalam bekerja oleh para penegak hukum termasuk Advokat sangat diperlukan.

Advokat merupakan salah satu profesi yang berbeda dengan pekerjaan yang lain. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya tenaga profesi seperti dokter dan pengacara, sebagai pihak pertama, bekerja untuk

kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Dalam bekerja Profesi Advokat bukan saja dituntut untuk melayani pemohon jasa, tapi lebih mengutamakan pada tanggung jawabnya terhadap masyarakat sebagai pihak ketiga. Dalam upaya mencapai tujuan ini, maka para Advokat dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya.

Guilbert (1997) menyatakan bahwa Kinerja (*Job Performance*) adalah apa yang dilakukan seseorang atau perilaku yang ditampilkan seseorang sesuai dengan bidang tugasnya. Robert L. Manthis dan John H. Jackson menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kemampuan atau keahlian berkaitan dengan sikap profesionalisme seseorang. Antara sikap profesional dengan kinerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini didukung oleh Nur Cahya (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *profesionalisme* terhadap kinerja karyawan.

Sikap *profesionalisme* dapat tercermin pada pelaksanaan kualitas, yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi seseorang yang profesional. Secara umum seseorang dikatakan profesional apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu: mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, mampu melaksanakan tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan mampu menjalankan profesinya dengan mematuhi etika profesi yang berlaku dan sudah ditetapkan.

Selain sikap profesional, *job experience* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara pengalaman dengan *job performance* (Quinones *et.al.*, 1995) yang dipertegas oleh Mumford and Stokes (1992, dalam Quinones *et.al.*, 1995) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat *job performance* seseorang.

Selain faktor *professionalism* dan *job experience*, faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja adalah *job autonomy*. Ateng Syafruddin (1985) menyatakan otonomi adalah kebebasan dan kemandirian, tetapi bukan kemerdekaan. Kebebasan yang terbatas atau kemandirian itu sebenarnya adalah wujud pemberian kesempatan yang harus dipertanggungjawabkan. *Job Autonomy* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Xie and John (1995) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa otonomi telah dikaitkan dengan motivasi dan *job performance* yang baik dari seorang pegawai. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa jika otonomi kerja sudah dimiliki seseorang, maka kebutuhan akan tugas dan *job performance* akan semakin tinggi pula.

Advokat merupakan salah satu pekerjaan profesi yang berhubungan langsung dengan klien, dituntut bukan semata-mata membela kepentingan kliennya, melainkan juga berkewajiban menegakkan hukum. Tanpa penegakan hukum, supremasi hukum "*Fiat Justitia Ruat Caelum*" tak akan pernah tercapai. Meningkatnya tuntutan tersebut, berakibat pada tuntutan kinerja yang baik dari para advokat sebagai salah satu penegak hukum. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka diperlukan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja advokat seperti sikap profesional, pengalaman kerja, dan otonomi kerja. Sehingga dengan adanya hal ini diharapkan kinerja advokat akan semakin baik dan mampu membantu proses penegakan hukum di Indonesia.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

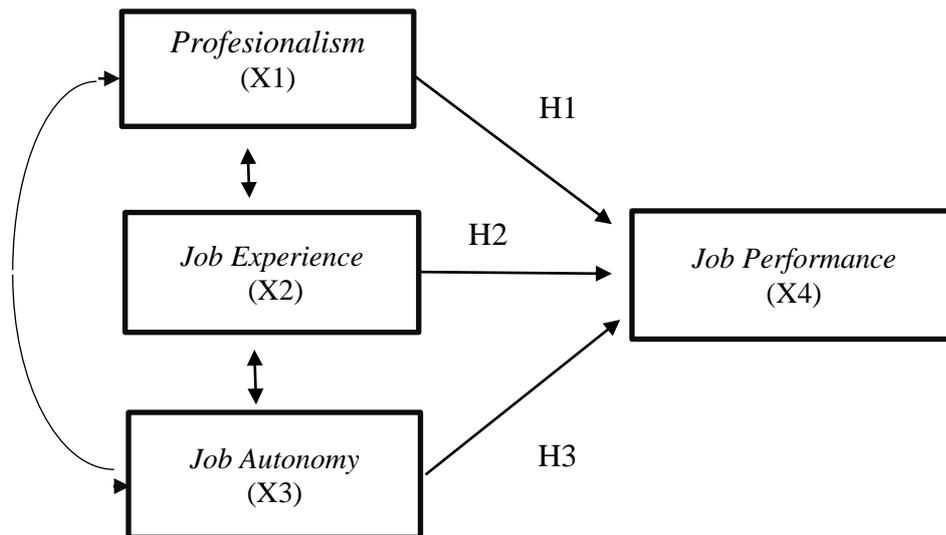
1. Apakah *Professionalism* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* ?
2. Apakah *Job Experience* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* ?
3. Apakah *Job Autonomy* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*?
4. Variable manakah yang paling berpengaruh terhadap *Job Performance* ?

Tujuan penelitian, untuk menganalisa pengaruh *Professionalism*, *Job Experience*, dan *Job Autonomy* terhadap *Job Performance*.

Manfaat penelitian, berupa manfaat ilmiah yaitu : penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *Professionalism*, *Job Experience*, dan *Job Autonomy* terhadap *Job Performance*. Dan manfaat praktis yaitu : untuk

meningkatkan *Job Performance* pada Advokat di Wilayah Purwokerto, melalui *Professionalism*, *Job Experience*, dan *Job Autonomy*.

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar1. Model Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. *Professionalism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
2. *Job Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
3. *Job Autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.
4. *Professionalism* variabel yang paling berpengaruh terhadap *Job Performance*.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini berdasar tingkat eksplanasinya termasuk dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Obyek penelitian ini adalah *profesionalism*, *job experience*, *job autonomy* dan *job performance* pada Advokat yang berada di wilayah Purwokerto. Advokat yang dijadikan responden adalah masih aktif dalam kegiatan penyuluhan hukum, melakukan pendampingan, dan mewakili klien dalam menangani kasus baik yang di dalam ataupun luar persidangan. Penarikan

sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Untuk menguji model dan hipotesis digunakan alat analisis *Path Analysis* (Analisis Jalur). Dalam penelitian ini digunakan pengukuran data Interval dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* skala 5.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. **Uji Validitas** : adalah uji yang dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2009). Untuk menguji validitas dilakukan dengan menghitung *korelasi product moment*, dengan kriteria jika koefisien korelasi item terhadap total $\geq 0,3$ (Azwar Nasution, 1992) atau jika nilai *alpha cronbach* > *r* tabel, berarti kuesioner memenuhi syarat reliabilitas. Berdasar analisis data yang telah dilakukan, dengan bantuan Program AMOS 16.0 diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Professionalism (X1)</i>		
x1_1	0.893**	Valid
x1_2	0.905**	Valid
x1_3	0.929**	Valid
x1_4	0.930**	Valid
x1_5	0.000**	Valid
<i>Job Experience (X2)</i>		
X2_1	0.819**	Valid
X2_2	0.797**	Valid
X2_3	0.823**	Valid
X2_4	0.801**	Valid
X2_5	0.864**	Valid
<i>Job Autonomy (X3)</i>		
X3_1	0.947**	Valid
X3_2	0.935**	Valid
X3_3	0.914**	Valid
X3_4	0.958**	Valid
X3_5	0.903**	Valid

<i>Job Performance (x4)</i>		
X4_1	0.645**	Valid
X4_2	0.710**	Valid
X4_3	0.762**	Valid
X4_4	0.711**	Valid
X4_5	0.654**	Valid
X4_6	0.806**	Valid
X4_7	0.721**	Valid
X4_8	0.719**	Valid
X4_9	0.661**	Valid
X4_10	0.685**	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2002). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan metode *alpha cronbach* (Sugiyono, 2004), dengan kriteria pengujian jika nilai *alpha cronbach* > r tabel (df: α , n-2) berarti kuesioner memenuhi syarat reliabilitas. Berdasar analisis data yang telah dilakukan, dengan bantuan Program AMOS 16.0, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel2. Uji Reliabilitas

Hasil	<i>Alpha Cronbach</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Professionalism</i>	0.949	0.297	Reliabel
<i>Job Experience</i>	0.878	0.297	Reliabel
<i>Job Autonomy</i>	0.961	0.297	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0.888	0.297	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel *Professionalism*, *Job Experience*, *Job Autonomy*, dan *Job Performance* lebih besar dari r tabel (0.297). Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

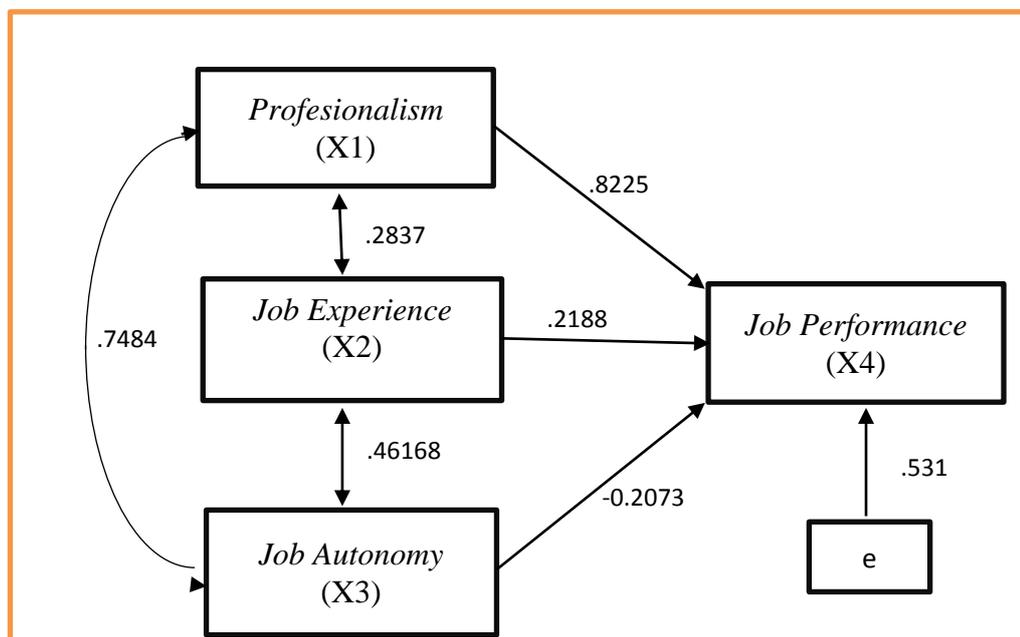
a. **Uji normalitas.** Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal tau tidak (Suliyanto, 2009). Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila : Nilai *Kolmogornov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$; atau *Asymp.*

Sig. (2-tailed) > α . Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dengan bantuan program AMOS 16.0, diperoleh hasil pengujian kurva nilai residual terstandarisasi menyebar dengan normal. Karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0.993 > 0.05$, maka tidak signifikan, yang berarti data relatif sama dengan rata-rata sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas:** Uji multikolinieritas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibuat, ditemukan korelasi yang kuat (hampir sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian jika nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen (Suliyanto, 2009). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dengan bantuan program AMOS 16.0 diperoleh hasil VIF variabel *Profesionalism*(2.541), *Job Experience*(1.338) dan *Job Autonomy*(2.545) < 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinier antar variabel bebas dalam model regresi.
- c. Uji Heteroskedastisitas:** Untuk mengetahui apakah model yang dibuat terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residunya (ϵ), jika $p\text{-value} \geq \alpha$ (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $Sig\text{-}t > \alpha$ (0,05) (Suliyanto, 2009). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dengan bantuan Program AMOS 16.0 diperoleh hasil $Sig\text{-}t$ variabel *Profesionalism*(0.13), *Job Experience*(0.563), dan *Job Autonomy*(0.841) > α (0,05). Berdasarkan pengujian Heteroskedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Path Analysis

Path Analysis pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier berganda (*multiple regression*), yang digunakan untuk menaksir hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya dengan berdasarkan teori yang ada. Setelah data ditransformasi ke dalam skala interval dengan *Method Successive Interval* (MSI), penggunaan *Path Analysis* dalam penelitian dengan bantuan Program AMOS 16.0, diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Uji F. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan atau bersama-sama dan juga untuk mengetahui ketepatan model, apakah nilai prediksi mampu menggambarkan kondisi sesungguhnya. Kriteria Pengujian H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$. Hasil perhitungan Uji F melalui bantuan komputer diperoleh hasil = 40.69526031, dan dengan *degree of freedom* ($df = (k-1);(n-k)$ atau $(4-1)(52-4)$) diperoleh $F_{tabel} = 2.80$, maka H_0 ditolak, yang berarti berarti bahwa koefisien jalur significant (besarnya pengaruh *Professionalism*(X1), *Job Experience* (X2) dan *Job Autonomy*(X3)) secara bersama-sama adalah nyata terhadap *Job Performance* (X4). Hal ini

juga menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibentuk, dinyatakan baik (*Good of Fit*).

Uji t. Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien jalur secara individu (*partial*). Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Dengan *degree of Freedom* (df) = $n-k-1 = 52-4-1$ dan *level of significance* 95% atau (α) = 0.05 diperoleh $t_{tabel} = 1,68$. Berdasar hasil perhitungan Uji t untuk masing-masing variabel dengan bantuan komputer diperoleh hasil $t_1 = 7.075674$, $t_2 = 2.5174763$, dan $t_3 = -1.650072$.

Trimming.

Dari hasil pengujian koefisien jalur, diperoleh keterangan obyektif bahwa koefisien jalur dari variabel *Professionalism* (X1) ke variabel *Job Performance* (X4) dan dari variabel *Job Experience* (X2) ke variabel *Job Performance* (X4) kedua-duanya secara statistic adalah *significance* ($t_1 = 7.07567408$ dan $t_2 = 2.517476388$). Sedangkan koefisien jalur dari variabel *Job Autonomy* (X3) ke *Job Performance* (X4), tidak *significance* ($t_3 = -1.65007245$). Oleh karena itu, cukup indikasi bahwa sebaiknya dilakukan *Trimming*, dengan proporsi menjadi *Professionalism* (X1) dan *Job Experience* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Performance* (X4).

Dengan bantuan komputer korelasi antar variabel setelah trimming diperoleh hasil korelasi antara variabel *professionalism* dan *Job Experience* (r_{x1x2}) sebesar 0.283736 atau 28,3736%. Korelasi antara variabel *Professionalism* dan *Job Performance* (r_{x1x4}) sebesar 0.729417 atau 72.9417%. dan korelasi antara variabel *Job Experienced* dan *Job Performance* (r_{x2x4}) sebesar 0.356466 atau 35.6466%.

Perhitungan koefisien Jalur dengan bantuan komputer diperoleh hasil: $P_{x4x1} = 0.683283244$, artinya bahwa besar pengaruh variabel *Professionalism* (X1) terhadap variabel *Job Performance* (X4) sebesar 82.25%. $P_{x4x2} = 0.162593945$, artinya bahwa besar pengaruh variabel *Job Experience* (X2) terhadap variabel *Job Performance* (X4) sebesar 21.88%.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel eksogen (*Professionalism dan Job Experience*) terhadap variabel

endogen (*Job Performance*). Dengan bantuan komputer, diperoleh hasil perhitungan Koefisien Determinasi $R^2_{x_4 \times x_2} = 0.729417$, artinya bahwa variasi kenaikan *Job Performance* Advokat 72.94% dijelaskan oleh hubungan antara *Professionalism* dan *Job Experience* dan sisanya oleh variabel lain.

Adapun besarnya pengaruh variabel lain, dengan bantuan computer diperoleh hasil perhitungan $P_{x_4\epsilon} = 0.5201759$, artinya bahwa 52.02% variasi kenaikan variabel *Job Performance* dijelaskan oleh variabel lain yang disebut residu dengan symbol ϵ , yang tidak masuk dalam model.

Uji F setelah dilakukan trimming.

Hasil perhitungan Uji F dengan bantuan komputer diperoleh hasil = 27.858, dan dengan *degree of freedom* (df) = (k-1);(n-k) atau (3-1)(52-3) diperoleh F tabel = 3.19, maka H_0 ditolak, yang berarti berarti bahwa koefisien jalur significant (besarnya pengaruh *Professionalism*(X1), dan *Job Experience* (X2)) secara bersama-sama adalah nyata terhadap *Job Performance* (X4). Hal ini juga menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibentuk, dinyatakan baik (*Good of Fit*).

Uji t setelah dilakukan trimming.

Dengan *degree of Freedom* (df) = n-k-1 = 52-3-1 dan *level of significance* 95% atau (α) = 0.05 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,68$ dan berdasar hasil perhitungan Ujit untuk masing-masing variabel dengan bantuan komputer diperoleh hasil $t_1 = 8.817043407$, $t_2 = 2.098101902$, maka dapat disimpulkan bahwa Nilai t hitung variabel *Professionalism* ($t_1 = 8.817043407$) > t tabel (1.68), H_0 ditolak, yang berarti bahwa koefisien jalur variabel *Professionalism* secara individu (*partial*) berpengaruh nyata terhadap variabel *Job Performance*. Nilai t hitung variabel *Job Experience* ($t_2 = 2.098101902$) > t tabel (1.68), maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa koefisien jalur variabel *Job Experience* secara individu (*partial*) berpengaruh nyata terhadap variabel *Job Performance*. Dengan kata lain, dari hasil pengujian koefisien jalur, diperoleh keterangan obyektif bahwa koefisien jalur dari variabel *Professionalism* (X1) ke variabel *Job Performance* (X4) dan dari variabel *Job Experience* (X2) ke variabel *Job Performance* (X4) kedua-

duanya secara statistic adalah *significance* ($t_1 = 8.817043407$ dan $t_2 = 2.098101902$).

Besarnya Pengaruh secara Proporsional

Variabel *Professionalism* (X1) berpengaruh langsung terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.466875992 (46.68%), dan berpengaruh tidak Langsung terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.031522422 (3.15%), sehingga total pengaruh *Professionalism* (X1) terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.49839414 (49.84%).

Variabel *Job Experience* (X2) berpengaruh langsung terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.026436791 (2.64%), dan berpengaruh tidak Langsung terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.031522422 (3.15%), sehingga total pengaruh *Professionalism* (X1) terhadap *Job Performance* (X4) sebesar 0.057959213 (5.79%).

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *Level of Significant* 95% atau pada $\alpha = 0.05$ dengan *Degree of Freedom* ($df = 52-3-1$), maka t tabel = 1.68.

1. Pengaruh *Professionalism* terhadap *Job Performance*.

Untuk menguji hipotesis pertama, berdasar perhitungan hubungan antar variabel *Professionalism* (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel *Job Performance* (X4). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur ($P_{x_1x_4}$) setelah dilakukan trimming sebesar 0.683283244, signifikan pada $\alpha = 0.05$, karena nilai t hitung (8.817043407) > t tabel (2.012). Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis pertama mengenai hubungan kausalitas yang disajikan dalam model dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Professionalism* berpengaruh positif dan significant terhadap *Job Performance*”, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada indikator *Professionalism* yang terdiri dari :Pengabdian pada profesi (*dedication*), Kewajiban sosial (*social obligation*), Kemandirian (*autonomy demands*), dan Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief in self-regulation*), dapat mempengaruhi perubahan pada *Job*

Performance Advokat dalam bekerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin profesional seorang Advokat, maka akan semakin meningkatkan Kinerjanya.

2. Pengaruh *Job Experience* terhadap *Job Performance*

Untuk menguji hipotesis kedua, berdasar perhitungan hubungan antar variabel *Job Experience* (X2) dengan variabel *Job Performance* (X4), menunjukkan pengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur ($P_{x_4x_2}$) setelah dilakukan Trimming sebesar 0.162593945, signifikan pada $\alpha = 0.05$, karena nilai t hitung (2.098101902) $>$ t tabel (1.68). Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis kedua mengenai hubungan kausalitas yang disajikan dalam model dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Job experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*”, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada indikator *Job Experience* yang terdiri dari :waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil dalam bekerja dapat mempengaruhi perubahan pada *Job Performance* Advokat dalam bekerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang Advokat, maka akan semakin meningkatkan Kinerjanya.

3. Pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Job Performance*.

Untuk menguji hipotesis ketiga, berdasar perhitungan hubungan antar variabel *Job Autonomy* (X3) menunjukkan pengaruh negatif terhadap *Job Performance* (X4). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur ($P_{x_4x_3}$) sebesar -0.207348892, tidak signifikan pada $\alpha = 0.05$, karena nilai t hitung (-1.65007245) $<$ t tabel (1.68). Dengan demikian hipotesis nol diterima, sehingga hipotesis kedua mengenai hubungan kausalitas yang disajikan dalam model tidak dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*Job Autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*”, tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada indikator *Job Autonomy* yang terdiri dari :*work method, work schedule, and work criteria*, belum tentu dapat mempengaruhi perubahan pada *Job Performance* Advokat dalam bekerja. Dengan demikian

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat otonomi kerja seorang Advokat, tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerjanya.

4. *Professionalism* variabel yang paling berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Hasil analisis pengaruh proporsional variabel *Professionalism*(X1) terhadap *Job Performance*(X4) 0.49839414 (49.84%) lebih besar dari pengaruh proporsional variabel *Job Experiences* (X2) terhadap *Job Performance*(X4) 0.057959213 (5.79%).

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan computer, diperoleh nilai koefisien jalur $P_{x_4x_1}$ (*Professionalism* terhadap *Job Performance*) sebelum trimming (0.822500694) maupun setelah Trimming (0.683283244), menunjukkan angka yang lebih besar daripada nilai koefisien jalur $P_{x_4x_2}$ (*Job Experiences* terhadap *Job Performance*) sebelum dilakukan Trimming (0.218823657) maupun setelah dilakukan Trimming (0.612593945). Berdasarkan kedua hal tersebut di atas, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “*Professionalism* variabel yang paling berpengaruh terhadap *Job Performance*”, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada indikator *Professionalism* yang terdiri dari Pengabdian pada profesi (*dedication*), Kewajiban sosial (*social obligation*), Kemandirian (*autonomy demands*), dan Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief in self-regulation*) memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap perubahan pada *Job Performance* Advokat dalam bekerja, dibandingkan perubahan yang terjadi pada indikator *Job Experience* yang terdiri dari waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin profesional seorang Advokat, akan meningkatkan Kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *Job Experience* (pengalaman kerjanya).

KESIMPULAN DAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. *Professionalism* berpengaruh positif dan significant terhadap *Job Performance*, semakin baik *Professionalism* semakin meningkat *Job Performance*.

2. *Job Experience* berpengaruh positif dan significant terhadap *Job Performance*, semakin baik *Job Experience* semakin meningkat *Job Performance*.
3. *Job Autonomy* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*, semakin tinggi *Job Autonomy*, tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap *Job Performance*.
4. *Professionalism* merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan significant terhadap *Job Performance* dibandingkan variabel *Job Experience* dan *Job Autonomy*.

IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan, dimana *Professionalism* mempunyai pengaruh paling besar terhadap *Job Performance*. *Professionalism* dapat ditempuh dengan membangun kesadaran profesi melalui Pengabdian pada profesi (*dedication*), Kewajiban sosial (*social obligation*) memiliki hubungan baik dengan sesama profesi serta masyarakat, Kemandirian (*autonomy demands*) mampu membuat keputusan tanpa mendapat tekanan dari pihak lain, dan Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief in self-regulation*).

Bagi penelitian selanjutnya, untuk menghasilkan penilaian kinerja (*Job Performance*) yang lebih baik, sebaiknya penilaian ini dilakukan pula oleh rekan sejawat dan klien, serta disarankan untuk memasukkan variabel yang belum masuk dalam penelitian ini, seperti *Role Ambiguity*, *Exercise Responsibility*, *Personality*, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson dkk., 1997. *Organisasi : Perilaku-Struktur-Proses, Edisi Kedelapan, Jilid 1*, Penerbit PT. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I., 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hall, R, 1968. "Profesionalization and bureaucratation". *American Sociological Review* 33 : PP.92 - 104

- Handoko T.H., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Hasibuan H. Malayu S.P., 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herliansyah, Y dan Ilyas, M. 2006. *“Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment”*, *Simposium Nasional Akuntansi IX*.
- Kalbers L.P., and Cenker W. J. 2008. *“The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting”*. *Journal of Manajerial Issues*, Vol XX, 327-347
- Manthis, R.L. & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and M. Hemingway, (2005). *The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance*, *Journal of Applied Psychology*, 90:2, 399-406.
- Morrow, P. C. and J. F. Goetz. 1988. *“Professionalism as form of work commitment”*. *Journal of Vocational Behavior* 32 : pp. 92-111
- Pearson, A., J.M. Pearson, C. Griffin. (2009). *“Innovating with Technology: The Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict,”* *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 9:4, 2009, 4165.
- Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout M.S. (1995). *The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analitic Review*, *Personel Psychology*. [Volume 48, Issue 4](#), pages 887–910.
- Ramadhanthy, R., W., 2013. *“Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY”*, *Journal Nasional*, Volume II nomor II Tahun 2013, FE UNY.
- Rachmawati, 1997. *“Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan untuk Pindah”*, Tesis Program Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Ranupandjojo, H., dan Husnan S., 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo, FE UGM, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P., 2003. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Saputra, I G.W & Yasa G.W, 2013. “*Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali*”, Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE UNDIP . Semarang.
- Simamora, H., 2006. *Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2008. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2009. *Panduan Praktikum Analisis Statistik (Alat Analisis dalam Aplikasi Penelitian)*, Program Pascasarjana Magister Sains Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- _____, 2009. *Modul Statistika Ekonomi*, Program Pascasarjana Magister Sains Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Tai, W.T., and Liu, S.C., 2007. *An Investigation of The Influences of Job Autonomy and Neuroticism on Job Stressor-Strain Relations, Social Behavior and Personality*. 35, 1007-1020.
- Wisesa, A.L., 2012. *Pengaruh Excercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiquitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang*, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E., 2001. *Crafting a Job : Revisioning employees as active crafters of their work*, *Academy of Management Reviews*, 26(2), 179-201.
- Xie, J.L and G. Johns., 1995. *Job Scop and Stress : Can job Scope be too High ?*, *Academy of Manajement Journal*. 38:5, 1288-1309.
- Anonim, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- UU Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat tantangan-perbankan-syariah-di-2016/