

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57–70. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055>
- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5), 369–382. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. (2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation To Performance of Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74–80. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.10>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Arsih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Badaruddin, Suriyanto, & Fatmasari. (2022). Professionalism and Work Experience on Job Satisfaction and Auditor Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 152–165.
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, 09(01), 28–53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>

- Basuki, A. T., & Nazaruddin, I. (2016). Analisis Statistik Dengan SPSS. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 100–105.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Dali, N., & Mas'ud, A. (2014). The impact of professionalism, locus of control and job satisfaction on auditors' performance: Indonesian evidence. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(10), 63–73. [https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Professionalism-%2C-Locus-of-Control-%2C-Dali-Mas'ud/a55815a516dbf331684b848f5f0701bb91319002%0Ahttp://karyailmiah.uho.ac.id/karya_ilmiah/Arifuddin/6.The_Impact_Of_Profesionalismen.pdf](https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Professionalism-%2C-Locus-of-Control-%2C-Dali-Mas%27ud/a55815a516dbf331684b848f5f0701bb91319002%0Ahttp://karyailmiah.uho.ac.id/karya_ilmiah/Arifuddin/6.The_Impact_Of_Profesionalismen.pdf)
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*.
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 520–528. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/600%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/600/288>
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Lengkapi
- Gunawan. (2018). Kedudukan, peran dan fungsi advokat dalam proses peradilan pidana. *Pemuliaan Hukum*, 1, 47–72.

- Gusfiardi1, R., Cheisvyanny, C., & Fitria Sari, V. (2019). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Internal Pada Perusahaan Swasta Dan Bumh Di Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1828–1844. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.179>
- Hafid, H., & Fajariani, N. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Kinerja*, 16(1), 58–68. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed.). SAGE Publications, Inc.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu (Issue March).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129–141. <https://doi.org/10.1080/00207598508247727>
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Kang, H. J. (Annette), Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2015). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 14(1), 68–89.

<https://doi.org/10.1080/15332845.2014.904176>

Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT. PLN (persero) kota padang rayon kuranji. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 523–531. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2>

Khalid, K. (2020). The Impact of Managerial Support on the Association Between Pay Satisfaction, Continuance and Affective Commitment, and Employee Task Performance. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914591>

Kim, T., & Mullins, L. B. (2016). How Does Supervisor Support and Diversity Management Affect Employee Participation in Work/Family Policies? *Review of Public Personnel Administration*, 36(1), 80–105. <https://doi.org/10.1177/0734371X14553883>

Kurniawan, R., & Anindita, R. (2021). Impact of Perceived Supervisor Support and Rewards and Recognition Toward Performance Through Work Satisfaction and Employee Engagement in Employee Marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171–192. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9280>

Lestari, H. D., Ady Achadi, N., & Andini, M. S. (2020). Analisis Pengaruh Profesionalism, Job Experience, Dan Job Autonomy Terhadap Job Performance. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.

Liem, A., & Sutanto, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang. *Agora*, 7(2), 287294.

Maftuchach, V., & Salfadilla, F. S. (2020). Effect of Job Competency, Job Experience and Work Environment on Job Achievement at PT. XYZ, Juanda Branch, Central Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1181–1195. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/174>

- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- METE, E. S., SOKMEN, A., & SOKMEN, A. (2021). The relationship between supervisor support and turnover intention: The moderator effect of leader-member exchange. *Gazi Journal of Economics and Business*, 7(3), 257–274. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2021.7.3.006>
- Nugroho, A. P., & Tanuwijaya, J. (2022). The influence between salary satisfaction, job satisfaction , affective commitment , performance, and desire to change. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 14951–14964.
- Palokoto, T., Yulia, E., & Mudakir, Y. B. (2020). Analisis konsekuensi ekonomi akibat kejahatan di Indonesia analysis of the economic consequences of crime in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 20(2), 146–159.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Patty, G. Y., Manurung, A. D. R., & Badawi, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bringin Srikandi Finance. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Srikandi Finance*, VII(7), 506–522. <https://media.neliti.com/media/publications/279575-pengaruh-budaya-organisasi-motivasi-intr-dc6a2820.pdf>
- Purba, D. E., & Fawzi, A. R. (2019). The Effects of Perceived Supervisor Support and Servant Leadership on Voluntary Turnover. *Humaniora*, 10(3), 211. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v10i3.5818>

- Raihan. (2019). Metodologi Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Rentjoko, A. (2015). *Kejahatan di Indonesia di bawah Malaysia*. Lokadata.Id. <https://lokadata.id/artikel/kejahatan-di-indonesia-di-bawah-malaysia>
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). *Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*. 3(2), 64–79.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. In Wiley.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Ayu, H. D. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33–42. <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.13>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, M. P., Mulyana, N., & Nurwati, N. (2018). Pengaruh Teman Sebaya Terhadap Perkembangan Psikososial Anak Tki Di Kabupaten Indramayu. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 135. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18278>
- Suparjo, Yohana, C., & Akbar, M. (2020). The effect of integrity, professionalism, and innovation on service performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4 Special Issue), 1715–1732. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.1.03>
- Susetyo, A. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v15i2.75>

- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wahyudi. (2018). *The Influence of job satisfaction and work influence*. 1(2), 1–10.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Effect of Professionalism, Organizational Commitment and Work Satisfaction To Employees Performance in Pt. Ba. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808–2818.
- Widiyati, D., & Jauhamsyah, Z. (2022). *Volume 6, No. 1, Oktober 2022*. 6(1), 41–56.
- Xu, Z. (2018). *Employee " s Pay Satisfaction Affects Job Performance in Post-80 " s*. 7(2), 430–437. <https://doi.org/10.21275/ART20179981>
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *JWEM (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil)*, 1(2), 69–78.
- Yusa, V. De, Besti, L., & Lubis, L. (2017). Effect Of Work Experience And Work Environment On Employee Satisfaction In The Nusantara Estate 7 Sector Vii Kedaton. *International Journal Of Social Sciences And Development*, 1(2), 142–149.

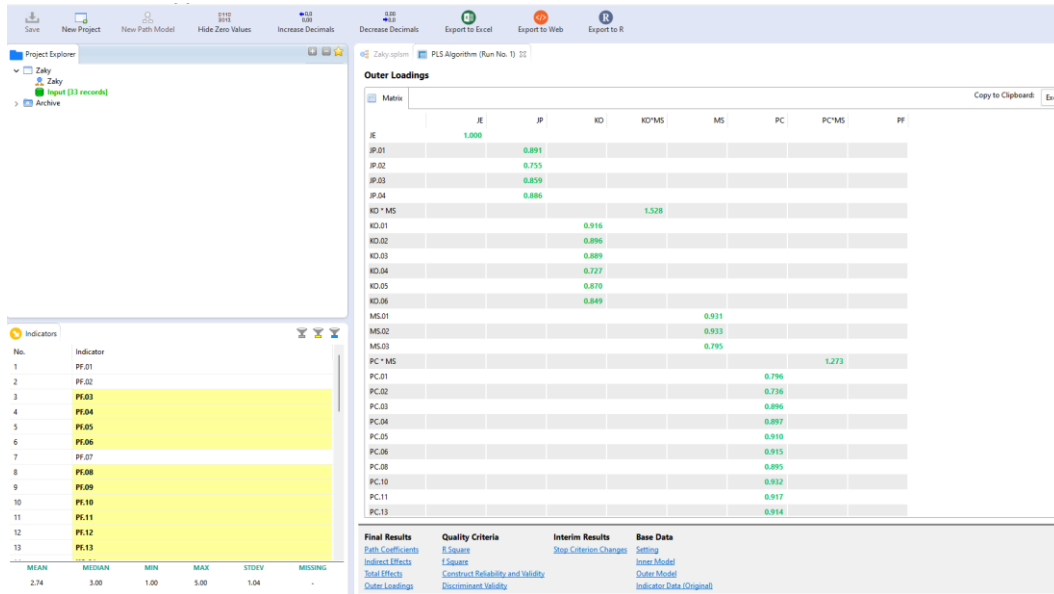
LAMPIRAN

Lampiran A HASIL WAWANCARA

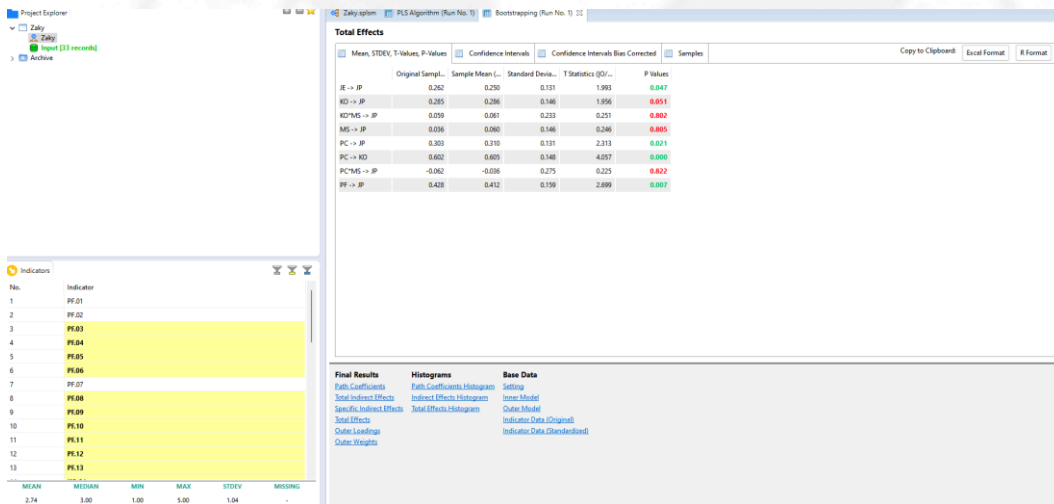
- 1) Kemampuan atau kuliatas advokat di kantor XYZ masih dikategorikan kurang apabila pada pekerjaan yang ada.
- 2) Tidak seluruh advokat memiliki kuantitas kerja yang maksimal, dikarenakan masih banyak advokat yang membebani pekerjaan kepada rekan kerja lainnya.
- 3) Advokat pada kantor XYZ masih harus meningkatkan performa kinerja.
- 4) Masih banyak advokat yang memilah-milah pekerjaan, sehingga tidak menciptakan eskalasi kuantitas dan kualitas kerja advokat.
- 5) Dunia advokat adalah dunia membaca dan belajar, tidak semua advokat pada kantor AXZ memiliki tingkat kesadaran (*self awareness*) pada diri sendiri.
- 6) Terdapat beberapa advokat yang merasa sudah cukup dari gaji yang terima, padahal dalam setiap pekerjaan di kantor XYZ memiliki *handling fee* yang nilainya variatif, advokat-advokat yang seperti ini yang tidak memiliki *self awareness*.

Lampiran B Hasil Olah Data SmartPLS

Outer Model :



Inner Model :



Validitas konvergen

| | JE | JP | KO | KO*MS | MS | PC | PC*MS | PF |
|-------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| JE | 1 | | | | | | | |
| JP.01 | | 0.886 | | | | | | |
| JP.02 | | 0.763 | | | | | | |
| JP.03 | | 0.855 | | | | | | |
| JP.04 | | 0.888 | | | | | | |
| KO * | | | | | | | | |
| MS | | | | 1.541 | | | | |
| KO.01 | | | 0.906 | | | | | |
| KO.02 | | | 0.89 | | | | | |
| KO.03 | | | 0.87 | | | | | |
| KO.04 | | | 0.698 | | | | | |
| KO.05 | | | 0.844 | | | | | |
| KO.06 | | | 0.802 | | | | | |
| MS.01 | | | | | 0.931 | | | |
| MS.02 | | | | | 0.933 | | | |
| MS.03 | | | | | 0.795 | | | |
| PC * | | | | | | | | |
| MS | | | | | | | 1.236 | |
| PC.01 | | | | | | 0.781 | | |
| PC.02 | | | | | | 0.717 | | |
| PC.03 | | | | | | 0.895 | | |
| PC.04 | | | | | | 0.904 | | |
| PC.05 | | | | | | 0.911 | | |
| PC.06 | | | | | | 0.923 | | |
| PC.07 | | | | | | 0.57 | | |
| PC.08 | | | | | | 0.899 | | |
| PC.09 | | | | | | 0.605 | | |
| PC.10 | | | | | | 0.928 | | |
| PC.11 | | | | | | 0.914 | | |

| | | | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|-------|--|-------|
| PC.12 | | | | | | 0.697 | | |
| PC.13 | | | | | | 0.907 | | |
| PC.14 | | | | | | 0.908 | | |
| PC.15 | | | | | | 0.769 | | |
| PC.16 | | | | | | 0.903 | | |
| PC.17 | | | | | | 0.828 | | |
| PC.18 | | | | | | 0.735 | | |
| PF.01 | | | | | | | | 0.537 |
| PF.02 | | | | | | | | 0.6 |
| PF.03 | | | | | | | | 0.908 |
| PF.04 | | | | | | | | 0.859 |
| PF.05 | | | | | | | | 0.79 |
| PF.06 | | | | | | | | 0.835 |
| PF.07 | | | | | | | | 0.571 |
| PF.08 | | | | | | | | 0.817 |
| PF.09 | | | | | | | | 0.832 |
| PF.10 | | | | | | | | 0.753 |
| PF.11 | | | | | | | | 0.813 |
| PF.12 | | | | | | | | 0.848 |
| PF.13 | | | | | | | | 0.846 |

AVE dan reliabilitas :

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------|---------------------|-------|--------------------------|---|
| JE | 1 | 1 | 1 | 1 |
| JP | 0.87 | 0.882 | 0.912 | 0.721 |
| KO | 0.928 | 0.933 | 0.944 | 0.74 |
| KO*MS | 1 | 1 | 1 | 1 |
| MS | 0.864 | 0.879 | 0.918 | 0.79 |
| PC | 0.976 | 0.983 | 0.978 | 0.749 |
| PC*MS | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PF | 0.954 | 0.958 | 0.961 | 0.71 |

Diskriminan

| | JE | JP | KO | KO*MS | MS | PC | PC*MS | PF |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| JE | | | | | | | | |
| JP | 0.813 | | | | | | | |
| KO | 0.677 | 0.88 | | | | | | |
| KO*MS | 0.063 | 0.293 | 0.288 | | | | | |
| MS | 0.576 | 0.766 | 0.746 | 0.314 | | | | |
| PC | 0.649 | 0.686 | 0.616 | 0.179 | 0.479 | | | |
| PC*MS | 0.171 | 0.182 | 0.227 | 0.947 | 0.187 | 0.093 | | |
| PF | 0.494 | 0.84 | 0.591 | 0.482 | 0.653 | 0.412 | 0.381 | |

VIF

| | JE | JP | KO | KO*MS | MS | PC | PC*MS | PF |
|-------|----|--------|----|-------|----|----|-------|----|
| JE | | 2.915 | | | | | | |
| JP | | | | | | | | |
| KO | | 3.037 | | | | | | |
| KO*MS | | 16.051 | | | | | | |
| MS | | 2.33 | | | | | | |
| PC | | 2.47 | 1 | | | | | |
| PC*MS | | 15.1 | | | | | | |
| PF | | 2.197 | | | | | | |

SRMR

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.099 | 0.13 |
| d_ULS | 7.697 | 13.158 |
| d_G | n/a | n/a |
| Chi-Square | 7787.08 | 7801.09 |
| NFI | 0.136 | 0.135 |

Direct effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| JE -> JP | 0.262 | 0.254 | 0.13 | 2.016 | 0.044 |
| KO -> JP | 0.285 | 0.305 | 0.142 | 2.016 | 0.044 |
| KO*MS -> JP | 0.059 | 0.039 | 0.235 | 0.25 | 0.803 |
| MS -> JP | 0.036 | 0.056 | 0.132 | 0.272 | 0.786 |
| PC -> JP | 0.131 | 0.118 | 0.122 | 1.072 | 0.284 |
| PC -> KO | 0.602 | 0.604 | 0.144 | 4.18 | 0 |
| PC*MS -> JP | -0.062 | -0.004 | 0.284 | 0.219 | 0.827 |
| PF -> JP | 0.428 | 0.403 | 0.17 | 2.521 | 0.012 |

Indirect effect

| Jalur | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| PC -> KO -> JP | 0.172 | 0.184 | 0.098 | 1.744 | 0.082 |

Q Square

| | SSO | SSE | Q ² (=1- SSE/SSO) |
|-------|-----|---------|---------------------------------|
| JE | 33 | 33 | |
| JP | 132 | 58.01 | 0.561 |
| KO | 198 | 149.889 | 0.243 |
| KO*MS | 33 | 33 | |
| MS | 99 | 99 | |
| PC | 495 | 495 | |
| PC*MS | 33 | 33 | |
| PF | 330 | 330 | |

Lampiran C KUESIONER

Kuesioner Kinerja Kerja pada Kantor Hukum

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Akademik di Fakultas Magister Manajemen Universitas Pelita Harapan, saya Husni Az-zaki,S.H.,M.H. meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui "ANALISIS PENGARUH PROFESIONALIME, JOB EXPERIANCE, DAN MOTIVASI TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA KANTOR HUKUM XYZ". Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yang saya lakukan.

Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Husni Az-zaki,S.H.,M.H.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

1. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

Laki-laki

Perempuan

2. Usia *

Tandai satu oval saja.

- Dibawah 21 tahun
- 21 - 25 tahun
- 26 - 35 tahun
- 36 - 45 tahun
- Lebih dari 45 tahun

3. Pendidikan Terakhir *

Tandai satu oval saja.

- S1
- S2
- S3

4. Lama menjadi Advokat (tahun) *

Ketik Angka Saja

5. Spesialisasi Advokat *

Centang semua yang sesuai.

- Advokat Spesialisasi Korporasi
- Advokat Spesialisasi Perdata dan Pidana
- Advokat Spesialisasi Investasi dan Pasar Modal
- Advokat Spesialisasi Perceraian dan Waris

Isilah pernyataan dibawah ini dengan ketentuan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju)



Profesionalisme. *

| | STS | TS | RR | S | SS |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya merasa telah menguasai seluruh ilmu dibidang pekerjaan saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya selalu memiliki ketepatan dalam melakukan pekerjaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya memiliki kemampuan untuk bekerja di luar tempat kerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya mengutamakan kepentingan kerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah sendiri tanpa tekanan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa membebani orang lain | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya menilai diri Saya unggul dalam hal kinerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya merasa percaya diri dapat bekerja dengan baik | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya melindungi hak setiap individu klien saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya mampu menjaga suasana kekeluargaan saat bekerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya menjaga sikap terhadap rekan kerja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Komitmen Organisasi *

| | STS | TS | RR | S | SS |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya ingin tetap bekerja di perusahaan karena ikatan emosional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ingin selalu terlibat dengan kantor hukum XYZ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya tetap bertahan dengan organisasi karena gaji yang sesuai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya tetap bekerja di kantor hukum XYZ karena tidak ada alternatif yang lebih baik untuk bekerja di tempat lain | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya tetap dalam kantor hukum XYZ karena kesadaran diri | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya tetap bertahan di perusahaan karena ada kewajiban yang harus dilakukan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Job Performance. *

| | STS | TS | RR | S | SS |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja unit kerja di tempat saya bekerja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya adalah salah satu karyawan terbaik di tempat kerja saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hasil kerja saya selalu dapat memenuhi harapan atasan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Managerial Support. *

| | STS | TS | RR | S | SS |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Atasan saya peduli dengan tujuan dan aspirasi karir saya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Atasan saya peduli dengan pencapaian tujuan karir saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Atasan saya mendukung saya untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan tambahan, jika perlu, untuk memajukan karir saya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Pay Compensation. *

| | STS | TS | RR | S | SS |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya puas terhadap total yang saya peroleh | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap benefit yang saya peroleh | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kenaikan gaji terakhir saya memuaskan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas dengan pengaruh atasan terhadap gaji saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap gaji pokok saya saat ini. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap jumlah yang dibayarkan perusahaan untuk tunjangan saya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya puas terhadap kenaikan gaji yang biasanya saya terima di masa lalu. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap struktur gaji perusahaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Informasi yang diberikan perusahaan tentang masalah gaji yang menjadi perhatian saya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap tingkat gaji saya secara keseluruhan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gaji yang saya peroleh sesuai dengan nilai diri saya | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap pembayaran pekerjaan lain di perusahaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Saya puas terhadap konsistensi kebijakan gaji perusahaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap ukuran gaji saya saat ini. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap jumlah manfaat yang saya terima. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas bagaimana kenaikan gaji saya ditentukan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas terhadap perbedaan gaji pada setiap pekerjaan di perusahaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saya puas bagaimana perusahaan mengelola pembayaran. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Lampiran D Periksa Turnitin

HUSNI AZ-ZAKI. 01619210083

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 19% | 17% | 8% | 12% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repository.its.ac.id Internet Source | 4% |
| 2 | repository.uph.edu Internet Source | 2% |
| 3 | ejournal.unsrat.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas Nasional Student Paper | 1% |
| 5 | stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1% |
| 7 | journal.stieputrabangsa.ac.id Internet Source | 1% |

Lampiran E Surat Ijin Penelitian

SHA&Partners
LAW OFFICE

Jakarta, 3 Juli 2023

Kepada Yth,
Sdr. Husni Az-zaki
Di -
Tempat

Lampiran : -
Perihal : *Izin Penelitian*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan permintaan sdr Husni Az-zaki selaku mahasiswa Universitas Pelita Harapan Program Studi Magister Manajemen dalam menyelesaikan tugas akhir tesis yang membutuhkan penelitian terhadap advokat-advokat pada kantor hukum SHA&Partners. Dengan ini saya menyatakan bersedia memberikan izin sdr Husni Az-zaki untuk melakukan penelitian kantor hukum SHA&Partners yang saya pimpin digunakan sebagai penelitian tugas akhir perkuliahan sdr.Husni Az-zaki.

Atas kerjasamanya, saya ucapkan Terimakasih.

Hormat kami
SHA&Partners


Iman Arif Sulthantio, S.H.M.H.

Kemang Eleven
Jl. Kemang Raya No. 11, Bangka
Mampang Prpt, Jakarta Selatan
T : 021 - 7190578. F : 021 - 7190578