

# Determinan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Kerja Pada Panitera Muda Pidana Khusus Mahkamah Agung Republik Indonesia

<sup>1</sup>Alqais Noorrachman, <sup>2</sup>Maya Syafriana Effendi

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Persada Indonesia - YAI, Jakarta

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Persada Indonesia - YAI, Jakarta

E-mail: <sup>1</sup>noorrachmanalqais@gmail.com, <sup>2</sup>maya.effendi@upi-yai.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian berfokus pada analisis hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi kerja sebagai faktor perantara, dalam lingkungan Panitera Muda Pidana Khusus Mahkamah Agung RI. Metode yang dipakai ialah penelitian deskriptif. Pengumpulan data dengan penelitian lapangan dan kuisioner. Analisis statistik menggunakan SmartPLS 4.0 berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 4.0. sampel penelitian sebesar 42 pegawai.

Hasil penelitian uji p-value yakni Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai, Panitera Muda Pidana Khusus Mahkamah Agung RI*

## 1. PENDAHULUAN

SDM merupakan komponen vital yang senantiasa menjadi bagian integral, dalam sebuah organisasi juga dapat menilai tingkat perkembangan suatu lembaga. Karena orang-orang bekerja pada suatu lembaga sebagai perencana, ahli strategi, dan penggerak untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Kualitas SDM dalam suatu lembaga atau

organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

Mengingat pentingnya SDM pada perekonomian global modern, Setiap entitas Perlu adanya upaya aktif dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM. Meningkatnya SDM pekerja akan bekerja lebih baik dan membantu dalam meraih target (Afandi, 2018).

Fenomena yang terjadi di Instansi Panitera Muda Pidana Khusus Mahkamah Agung mengenai motivasi kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja diperoleh bahwa Instansi Panitera Muda Pidana Khusus Mahkamah Agung belum mampu menerapkan program motivasi kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja yang kurang maksimal, misalnya masih banyak pegawai kurang motivasi, komunikasi dan kompetensi dalam bekerja. Peningkatan jumlah dan kompleksitas tuntutan serta target dapat membuat pegawai mengalami kelelahan, jika tidak bisa menyesuaikan antara beban kerja yang diberikan dan kapasitas yang mereka miliki. Pengawasan dan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja ialah capaian berdasarkan seorang individu maupun sekelompok dengan dasar Setiap individu atau entitas Memiliki wewenang dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tetap mematuhi hukum

Setiap pihak memiliki hak dan tanggung jawab yang sah dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di Panitera Muda Perkara Pidana Khusus Mahkamah Agung RI menjadi perhatian penuh bagi managerial, guna mendukung efektivitas kinerja. Pekerja tidak terbiasa dengan pengawasan ketat dengan penerapan motivasi kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja, Sebagian pegawai mengalami tekanan, sementara yang lainnya menjadikannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Berdasarkan (Afandi, 2018) Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang mencakup penyusunan

rencana, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam memenuhi target.

Menurut Fayol dalam (Handayani et al., 2018), Komponen manajemen ", yang meliputi:

1. Manusia, ialah SDM kebutuhan dari pimpinan, mobilisasi pegawai/bawahan, serta pemberi ide dan tenaga bagi kemajuan dan kelangsungan hidup lembaga. Ini juga dapat disebut sebagai kewirausahaan atau kepemimpinan.
  2. Barang, suatu perusahaan atau organisasi, barang menjadi bagian penting dalam proses produksi, berupa material mentah, komponen setengah jadi, maupun produk jadi;
  3. Mesin berperan penting pada operasional usaha. Perangkat ini digunakan oleh organisasi atau lembaga sebagai sarana pendukung dalam menjalankan kegiatan mereka.
  4. Keuangan mencakup segala aspek yang dibutuhkan dalam mendapatkan sumber daya, yang terbagi atas dua jenis: modal kerja, mencakup uang tunai dan piutang, serta modal tetap, terdiri dari aset seperti tanah, bangunan, dan peralatan.
  5. Dalam suatu lembaga pendidikan, strategi pengajaran yang disusun oleh seorang pendidik memegang peranan utama dalam penyampaian materi kepada peserta didik. Sebab, teknik yang digunakan akan mempengaruhi tingkat pemahaman peserta didik terhadap pelajaran.
  6. Pasar dalam lingkungan pendidikan adalah ruang di mana terjadi interaksi antara pendidik, peserta didik, serta berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam lembaga tersebut.
  7. Waktu merujuk pada durasi yang dikelola dan dimanfaatkan secara optimal untuk mewujudkan visi serta misi suatu lembaga dengan cara yang efektif.
1. Informasi menjadi aspek fundamental dalam mendukung Keberhasilan dalam mencapai tujuan secara efektif bergantung pada ketersediaan informasi yang memadai, karena tanpa informasi yang

cukup, keinginan yang diharapkan sulit untuk direalisasikan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan (Siagian, 2023), Manajemen SDM adalah serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam suatu organisasi.

Di dalam buku dari (Arraniri, 2021) Menurut Rivai (2015) Beberapa aspek penting menjadi fokus utama:

- a. Menetapkan kriteria mutu serta jumlah pegawai dibutuhkan untuk menetapkan peran di organisasi.
- b. Memastikan ketersediaan SDM yang memadai guna mendukung kebutuhan saat ini dan di masa depan, sehingga semua jenis pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.
- c. Agar tidak terjadi kekeliruan dalam pengaturan dan tumpang tindih wewenang selama pelaksanaan pekerjaan.
- d. Memfasilitasi proses koordinasi, penyatuan, dan penyesuaian (KIS) yang lebih baik, sehingga kinerja dan hasil kerja mengalami peningkatan yang signifikan.
- e. Mengelola jumlah pegawai agar tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak.
- f. Panduan dalam merancang program rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, sistem penghargaan, integrasi, retensi sumber daya manusia, penegakan aturan, serta proses terminasi.
- g. Panduan dalam menjalankan kegiatan mutasi.
- h. Acuan utama dalam menilai performa staf.

### **Kinerja**

Di dalam buku dari (Surajiyo; et al., 2020) berdasarkan Wibowo (2016) *Performance* atau kinerja merujuk pada konsep "performance." Meski sering diartikan sebagai hasil atau prestasi dalam pekerjaan, maknanya sebenarnya lebih mendalam dan Menyoroti berbagai aspek, tidak hanya hasil akhir, tetapi juga

mencakup keseluruhan proses pelaksanaannya.

Berdasarkan Miner pada (Setiawati & Andayani, 2021) terdapat sejumlah aspek atau indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja:

- a. Tingkat keunggulan
- b. Volume atau jumlah hasil
- c. Efisiensi dalam mengelola waktu saat bekerja
- d. Kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan tim.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan & Silvy, 2019 dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) Menyoroti berbagai aspek, tidak hanya hasil akhir, tetapi juga mencakup keseluruhan proses pelaksanaannya, Kondisi kerja baik meliputi dukungan dari atasan, kelengkapan sarana penunjang, suasana yang membuat betah, interaksi positif dengan teman sekerja, serta berbagai elemen pendukung lainnya.

Menurut pandangan McClelland yang dirujuk oleh (Ridha, 2020), Dimensi kerja upaya untuk mengaktifkan energi potensial yang tersimpan didasarkan pada tiga jenis kebutuhan utama:

1. Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk meraih pencapaian akan memacu seseorang untuk sukses ketika tujuan yang ingin diraih terlihat jelas, memungkinkan untuk dicapai, dan dapat merangsang munculnya ide-ide kreatif dalam diri individu. Motivasi untuk meraih prestasi digambarkan sebagai produk dari pertentangan antara hasrat meraih kesuksesan dan kekhawatiran akan kegagalan. Pola perilaku yang terbentuk merupakan perpaduan antara upaya mengejar target, menghindari konsekuensi negatif, serta dipengaruhi olehantisipasi akan keberhasilan atau kegagalan, bersama dengan nilai motivasi yang terkait dengan kedua hasil tersebut.

Individu ada tuntutan unik berdasarkan kepribadian dan cara berpikirnya. Setiap individu bertekad kuat untuk memperoleh

keberhasilan, menurut McClelland. Motivasi ini mendorong orang untuk bekerja lebih keras demi kesuksesan mereka sendiri daripada memenangkan hadiah. Jenis motivasi ini dapat diklasifikasikan yaitu nAch, atau kebutuhan untuk berprestasi, berdasarkan ketiga jenis kebutuhan. Berdasarkan McClelland pada Siagian, terdapat 2 penanda tuntutan berprestasi:

(1) Kemampuan adalah kapasitas untuk memperoleh sejumlah kemampuan yang terbentuk sejak lahir atau dikembangkan melalui latihan, kemudian diaplikasikan dalam melakukan suatu tindakan.

(2) Keterampilan untuk memunculkan sesuatu yang orisinal, baik melalui ide maupun tenaga, disebut kreativitas.

## 2. Kebutuhan akan kekuasaan

Adanya dorongan dalam mengontrol, mendominasi, dan memberikan pengaruh pada orang lain. Menurut McClelland, seseorang dengan nPow yang tinggi biasanya akan bertanggung jawab, mencoba mempengaruhi orang lain, seperti berada dalam lingkungan kompetitif, dan fokus pada status sosialnya. Dorongan untuk berkuasa dapat mengarah pada lingkungan belajar yang kompetitif dalam konteks pendidikan. Kekuasaan adalah kapasitas individu atau organisasi untuk membentuk tindakan individu. Individu dengan keinginan akan berkuasa tinggi akan lebih cenderung bertindak asertif. Menurut McClelland dalam Siagian, ada dua penanda utama dari kebutuhan akan kekuasaan:

(1) Proses aktualisasi diri melibatkan pemberian ruang bagi individu untuk mengasah potensi mereka, mengubahnya menjadi kemampuan nyata yang dapat digunakan untuk mencapai posisi atau kekuasaan yang diinginkan.

(2) Kekuasaan adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan yang dimilikinya dengan cara tertentu.

## 3. Kebutuhan akan afiliasi

Perlunya membangun aspek bermasyarakat secara positif. Kecenderungan seseorang untuk memiliki motivasi yang kuat dalam menjalin pertemanan, seperti sikap kooperatif, dan mencari koneksi merupakan ciri-ciri dari kebutuhan ini.. Tergantung pada keadaannya, asosiasi ini akan menjadi lebih atau kurang diperlukan. Misalnya, nAff akan meningkat pada pembelajaran kelompok. Orang menunjukkan keinginan memiliki ikatan intim, ramah. Orang dengan keinginan ikatan besar cenderung mencapai kariernya. ada dua komponen yang berkontribusi terhadap permintaan afiliasi:

(1) Gairah kerja merupakan ekspresi keunggulan moral dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang. Ketika seseorang berniat dan ingin menunaikan tanggung jawabnya maka muncullah motivasi tersebut.

(2) Berkomunikasi dengan individu lain pada dasarnya adalah bentuk interaksi sosial; karena pasti membutuhkan bantuan orang lain karena tidak mungkin bisa bertahan hidup sendirian.

## Komunikasi Kerja

Dalam (Sobri et al., 2021) Menurut Pratminingsih, istilah komunikasi berakar dari bahasa Latin *communicare*, yang mengandung arti berpartisipasi, menyebarkan, atau menghubungkan sesuatu demi mencapai titik kesepahaman atau kesamaan persepsi (common) antara individu atau kelompok.

Berdasarkan Yulius dalam (Fatmala, 2019) Dimensi Komunikasi internal dalam suatu organisasi melibatkan beberapa proses, yang diantaranya:

1. Komunikasi berlangsung ketika pihak manajemen menyampaikan informasi kepada bawahannya dengan tujuan memperoleh respons. Aliran komunikasi dari atasan ke bawahan ini memiliki beberapa fungsi:

a. Menyampaikan atau menyimpan panduan kerja untuk karyawan.

- b. Memberikan klarifikasi dari pimpinan mengenai alasan suatu tugas harus dilakukan
  - c. Menyampaikan ketentuan dan regulasi yang berlaku dalam organisasi.
  - d. Memberikan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja lebih optimal dibanding sebelumnya
2. Interaksi komunikasi berlangsung saat karyawan menyampaikan pesan kepada atasannya. Saluran komunikasi dari bawahan ke atasan memiliki berbagai tujuan:
- a. Memberikan laporan mengenai tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.
  - b. Menyampaikan kendala terkait pekerjaan atau tugas yang belum dapat diselesaikan oleh karyawan
  - c. Menyampaikan rekomendasi perbaikan dari karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.
  - d. Mengungkapkan keluhan karyawan mengenai diri mereka sendiri maupun tugas yang telah dijalankan
3. Komunikasi horizontal merujuk pada interaksi yang terjadi antara karyawan atau unit kerja dengan tingkat jabatan yang sejajar. Dalam organisasi, arus komunikasi horizontal memiliki fungsi:
- a. Meningkatkan kerja sama dalam mengoordinasikan tugas antar karyawan.
  - b. Menyusun solusi bersama untuk mengatasi permasalahan antar pegawai.
  - c. Menjalinkan pertukaran informasi antar sesama pegawai.
  - d. Mengatasi serta menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan kerja.
  - e. Membina hubungan melalui kegiatan Bersama.

### Kompetensi Kerja

Kompetensi dalam (Hidayat et al., 2020) menurut Spancer, Karakteristik individu yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam suatu profesi memiliki keterkaitan langsung dengan standar yang digunakan sebagai acuan.

Dimensi kompetensi kerja menurut Spencer dalam (Suryanto, 2020) menjelaskan:

#### 1. Self-concept

Karakteristik pegawai dapat tercermin dari sikap, prinsip yang dipegang, atau bagaimana mereka membangun citra diri. Individu yang percaya pada kemampuannya sendiri cenderung lebih sigap dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi.

#### 2. Knowledge

Kemampuan karyawan dalam menguasai serta memanfaatkan Wawasan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

a. Selalu memperoleh data.

b. Keterampilan teknis mencakup pemahaman terkait tugas pekerjaan serta faktor pendorong atau motivasi.

#### 3. Skill

Seberapa efektif seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik maupun pemikiran

a. Kemampuan analitis adalah keterampilan dalam mengkaji suatu situasi dengan memecahnya menjadi bagian-bagian yang lebih detail atau mengevaluasi dampaknya secara mendalam.

b. Berpikir konseptual berarti menganalisis suatu situasi atau permasalahan dengan menghubungkan berbagai aspek yang terpisah sehingga membentuk pemahaman yang lebih komprehensif.

### 3. METODOLOGI

#### Jenis Penelitian

Prinsip positivisme menjadi landasan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020), Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti suatu kelompok atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data menggunakan alat penelitian. Proses analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan mengevaluasi

hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk lebih memahami fenomena tertentu dengan mengumpulkan dan menganalisis data numerik.

### Sumber Data

Penelitian ini melibatkan dua tipe data, yakni data primer serta sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama di lapangan oleh peneliti atau pihak yang berkepentingan untuk kepentingan tertentu. Hasil wawancara peneliti merupakan contoh dari data yang primer berasal dari sumber informan yaitu masyarakat. Data inti tersebut:

- Ringkasan percakapan dalam wawancara
- Catatan hasil inspeksi di lapangan
- Profil dan data informan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi telah didokumentasikan pihak lain sebelumnya, kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk keperluan studinya. Informasi tersebut dimanfaatkan untuk memperkuat sumber-sumber pengetahuan primer, seperti buku, literatur, sumber perpustakaan, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang terdiri dari Sebuah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Data dikumpulkan yang mengirimkan pernyataan atau pertanyaan kepada. (Sugiyono, 2020) Metode kuesioner dapat digunakan secara efektif untuk mengumpulkan data apabila Peneliti telah mengidentifikasi variabel yang akan dikaji serta memahami data yang diperlukan dari para responden. Selain itu, penggunaan kuesioner menjadi opsi yang efektif, khususnya ketika responden berjumlah besar dan tersebar di

berbagai daerah. Kuesioner bisa terdiri dari pertanyaan atau pernyataan dalam format terbuka maupun tertutup, Informasi dapat diberikan kepada responden secara langsung atau disampaikan melalui berbagai platform. Setiap jawaban yang diberikan oleh responden kemudian dievaluasi menggunakan skala Likert, yang berfungsi untuk memberikan penilaian secara bertahap terhadap hasil kuesione. Pendekatan ini diterapkan dengan menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawabannya.

#### 2. Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, yang mengharuskan peneliti melakukan pengamatan secara mendetail terhadap subjek yang dikaji. Dalam pelaksanaannya, dilakukan proses seleksi, penyesuaian, pencatatan, serta pengorganisasian berbagai aktivitas dan kondisi dalam suatu organisasi sejalan dengan tujuan empiris dikenal sebagai observasi. Untuk melihat bagaimana pustakawan beroperasi dalam layanan sirkulasi, Proses pengumpulan data ini dilakukan melalui observasi yang mencakup tahap sebelum, selama, dan setelah penelitian, yang berfungsi sebagai alat bantu dalam menyusun daftar pertanyaan.

#### 3. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data yang termasuk dalam kategori data sekunder salah satunya adalah kajian literatur dan digunakan untuk mendukung penelitian. Metode ini digunakan dengan mengumpulkan data dari berbagai referensi, seperti literatur, artikel media massa, dan sumber lainnya, serta hasil penelitian sebelumnya. Tujuan utama studi pustaka adalah menggali fakta serta memahami konsep dan metode yang telah diterapkan dalam penelitian terdahulu.

### Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2020) mendefinisikan Metode ini dilakukan dengan menghimpun informasi dari berbagai sumber, seperti jurnal, berita, dan referensi lainnya. Populasi penelitian ialah pegawai pada panitera muda pidana khusus Mahkamah Agung RI. Populasi pegawai sebanyak 50 pegawai. Sedangkan berdasarkan (Sugiyono, 2020) Sampel adalah sekumpulan elemen yang dipilih dari suatu populasi. Populasi itu sendiri bisa mencakup masyarakat di suatu wilayah, karyawan dalam suatu perusahaan, tenaga pengajar dan siswa di sekolah tertentu, atau kelompok lain dengan karakteristik yang serupa. Sampel pegawai pada panitera muda pidana khusus Mahkamah Agung RI yang menyanggupi untuk mengisi kuesioner sebanyak 42 pegawai.

### Teknik Analisa Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2020), Pendekatan deskriptif digunakan dalam analisis data dengan menyajikan serta menginterpretasikan informasi yang diperoleh secara langsung tanpa berupaya menyimpulkan yang bersifat umum atau menyeluruh. Data yang digunakan harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dengan begitu, data dapat dikumpulkan, dianalisis, Dipahami dan dijelaskan sesuai dengan teori yang telah dikaji, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara luas atau digeneralisasi.

#### 2. Analisis menggunakan SmartPLS 4.0

Dalam penelitian akan menggunakan SEM PLS dengan software SmartPLS 4.0. Alasan dari penggunaan SEM PLS dengan software SmartPLS 4 karena menurut (Harahap, 2020) Kita dapat memanfaatkan berbagai alat atau perangkat lunak untuk memudahkan analisis data statistik. Banyak program statistik yang tersedia untuk digunakan, namun tidak semuanya akurat. Perangkat lunak statistik seperti SPSS, Minitab, SAS, Lisrel, SMARTPLS, AMOS,

EViews, R-Software, dan STATA sering digunakan dalam bidang pendidikan dan bidang lainnya.

#### Kelebihan SmartPLS

1. Program statistik Smart PLS, bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel.
2. Karena teknik smartPLS tidak didasarkan pada asumsi apa pun, maka teknik ini dianggap ampuh.
3. Hanya sejumlah sampel yang diperlukan untuk analisis. Jika sampel yang tersedia sedikit dan model yang dibangun rumit, Smart PLS sangat disarankan. Jika kami menggunakan dua program perangkat lunak yang disebutkan di atas, hal ini tidak mungkin dilakukan. AMOS dan Lisrel membutuhkan sampel yang memadai.
4. Karena SmartPLS menggunakan teknik bootstrapping atau penggandaan acak, maka data dalam analisisnya tidak perlu mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, PLS tidak akan mempunyai masalah dengan asumsi keadaan normal. Di luar hubungannya dengan kenormalan data, PLS tidak memerlukan jumlah sampel minimum melalui bootstrapping.
5. SmartPLS memungkinkan analisis model SEM, baik dalam bentuk formatif maupun reflektif, dengan mengakomodasi beragam skala pengukuran dalam satu evaluasi. Beragam skala, termasuk Likert, rasio, dan kategori, dapat dianalisis secara bersamaan.

#### Kekurangan SmartPLS

1. SmartPLS dapat memproses data hanya jika file Excel disimpan dalam format CSV.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1**  
**Hasil Path Coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<b>MK - &gt; KPK</b>	0.541	0.551	0.117	4.640	0.000
<b>KMK -&gt; KPK</b>	0.358	0.358	0.131	2.744	0.006
<b>MK - &gt; K</b>	0.404	0.421	0.185	2.184	0.029
<b>KMK -&gt; K</b>	-0.081	-0.076	0.128	0.635	0.525
<b>KPK -&gt; K</b>	0.407	0.400	0.198	2.055	0.040

1. Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi kerja dapat dilihat p-value 0,000 (<0,05) serta T-value 4,460 (>1,96). Dengan demikian H1 diterima dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi kerja.
2. Nilai pengaruh komunikasi kerja terhadap kompetensi kerja dapat dilihat p-value 0,006 (<0,05) serta T-value 2,744 (>1,96). Dengan demikian H2 diterima dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.
3. Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat p-value 0,029 (<0,05) serta T-value 2,184 (>1,96). Dengan demikian H3 diterima dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat p-value 0,525 (>0,05) serta T-value 0,635 (<1,96). Dengan demikian H4 ditolak dan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
5. Nilai pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kinerja dapat dilihat p-value sebesar 0,040 (<0,05) serta T-value 2,055 (>1,96). Dengan demikian H5 diterima dan kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 2**  
**Hasil Specific Indirect effects**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<b>MK - &gt; KPK -&gt; K</b>	0.220	0.219	0.124	1.780	0.075
<b>KMK -&gt; KPK -&gt; K</b>	0.146	0.143	0.090	1.619	0.105

6. Nilai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja dapat dilihat p-value 0,075 (>0,05) serta T-value 1,780 (<1,96). Dengan demikian H6 ditolak dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja.
7. Nilai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kompetensi kerja dapat dilihat p-value 0,105 (>0,05) serta T-value 1,619 (<1,96). Dengan demikian H7 ditolak dan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Kerja

Dari hasil analisis yakni motivasi kerja memiliki dampak terhadap kompetensi, dengan nilai Original Sample yaitu 0.541 yang menunjukkan arah positif. P-Values yaitu 0.000, < 0.05, menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.

#### b. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kompetensi Kerja

Pengaruh komunikasi kerja terhadap kompetensi kerja, nilai Original Sample 0.358 memiliki nilai positif dan nilai P-Values 0.006<0.05, artinya pengaruh komunikasi kerja positif dan signifikan terhadap

- kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai Original Sample yaitu 0.404 bernilai positif, serta P-Values 0.029 yang berada di bawah 0.05. disimpulkan yakni motivasi kerja berperan secara signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Studi ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa karyawan, berdasarkan (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Arianto & Kurniawan, 2020), motivasi kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Dari hasil analisis data, diketahui bahwa komunikasi kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja pegawai, dengan Original Sample yaitu -0.081 dan P-Values 0.523, >0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Temuan ini tidak sesuai dengan (Dewi, 2021), (Rialmi & Morsen, 2020) dan (Didi et al., 2019) yakni komunikasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Norawati et al., 2022) yakni komunikasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Yang artinya tidak selalu komunikasi kerja dapat memengaruhi kinerja, hal tersebut hanya berdampak kecil dan tidak selalu meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, nilai Original Sample 0.407 memiliki nilai positif dan nilai P-Values 0.040 <0.05, artinya pengaruh kompetensi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus. Hal ini sesuai penelitian terdahulu lain, mengindikasikan bahwa kompetensi kerja signifikan serta positif mempengaruhi kinerja pegawai, Dalam (Anjani, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Hidayat et al., 2020) yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai.
- f. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kompetensi Kerja
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja, nilai Original Sample 0.220 memiliki nilai positif serta P-Values 0.075 >0.05, pengaruh motivasi kerja positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
- g. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kompetensi Kerja
- Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja, nilai Original Sample 0.146 memiliki nilai positif serta P-Values 0.105 >0.05, pengaruh komunikasi kerja positif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.

## 5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
4. Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
6. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.
7. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi kerja pegawai pada Panitera Muda Perkara Pidana Khusus.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Nusa Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 10.
- Arraniri, I. dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Insania* (pp. 1–202).
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164.  
<https://doi.org/10.32493/jjssdm.v4i2.9085>
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi & Vokasi*, 2(2), 18–30.  
<https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Fatmala, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Zenodo.Org*, 23–24.
- Handayani, N. A., Baliani, N., & Apdinari, E. (2018). Unsur-Unsur Manajemen, Fungsi-Fungsi Manajemen, dan Pendekatan dalam manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–5.
- Harahap, L. K. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. [fst.walisongo.ac.id](http://fst.walisongo.ac.id).  
<https://fst.walisongo.ac.id/analisis-sem-structural-equation-modelling-dengan-smartpls-partial-least-square/>
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

- Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Jufrizen, & Hadi, P. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92–104. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v5i1.1602>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mccllland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.106>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia Redaksi: Perum.
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 261–275. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7383>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi menggunakan, IBM SPSS 22 For Windows). In *CV BUDI UTAMA* (pp. 1–117).
- Suryanto, D. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Satuan Kerja Dengan Komitmen Organisasi dan Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara (KPPN) Pontianak. *Jurnal Untan*, 5(1), 1689–1699. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Chttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Chttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>