

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Evi Yuniasthy ¹⁾, Manisah²⁾, Nasir ³⁾

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

email: eviyuniasthy@gmail.com

² Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

email: nyimas_manisah@univ-tridinanti.ac.id

³ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

email: nasir@univ-tridinanti.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on employee performance, both directly and indirectly, with motivation as an intervening variable, among employees of the Palembang High Court. The research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 82 permanent employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of the SmartPLS application. The results show that competence and work discipline have a significant effect on employee performance, both directly and indirectly, through work motivation as an intervening variable. Work motivation is also proven to have a positive and significant impact on improving employee performance. The implications of these findings highlight the importance of regularly evaluating the effectiveness of policies related to competence, work discipline, and motivation, and using the evaluation results as a basis for revising managerial policies to remain adaptive to changes in the work environment and employee needs

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance, Motivation.

1. Pendahuluan

Pengadilan Tinggi Palembang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1964 tanggal 08 September 1964 dahulu meliputi Propinsi Jambi, Propinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Lampung. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1980 tanggal 29 Juli 1980 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Lampung yang meliputi wilayah hukum Provinsi Lampung dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1982 tanggal 20 Agustus 1982 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Jambi yang meliputi wilayah hukum Provinsi Jambi serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tanggal 6 Juli 2004 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Bangka Belitung. Pengadilan Tinggi Palembang selaku kawal depan (voor post) Mahkamah Agung membawahi 10 (sepuluh) Pengadilan Negeri

Pengadilan Tinggi Palembang adalah pelaksana kekuasaan kepada peradilan umum tingkat banding bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, dengan tugas pokok menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya dan tugas lain yang diberikan kepadanya berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Isisu dkk., 2023) Pengadilan Tinggi Palembang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan kewenangannya di tingkat banding. Selain menjalankan tugas pokoknya Pengadilan Tinggi Palembang disertai tugas dan kewenangan

lain berdasarkan undang-undang, antara lain dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palembang apabila diminta. Pemberian keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum, dikecualikan dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkara yang sedang atau akan diperiksa di Pengadilan. (Syahputra, 2019)

Dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, masih terdapat pegawai yang hanya bekerja asal-asalan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan sehingga kualitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu kemampuan dari pegawai tersebut yang masih belum optimal dalam menyelesaikan beban kerja yang ada, dan juga penempatan pegawai pada bidang/bagian yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan masih terbatas dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. (Wahyudinata, 2022)

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Untuk mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. (Ainullah, 2025).

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar mampu mengelola sumber-sumber yang ada, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia itu adalah pendidikan (dalam arti luas). Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi atau institusi pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning*), meningkatkan kemampuan (*education and training*) dan mengelola (*management*) tenaga kerja, sehingga akan diperoleh produktivitas yang tinggi. (Mukhlison Effendi, 2021)

Kompetensi merujuk pada karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks Pengadilan Tinggi Palembang, kompetensi pegawai bisa mencakup pemahaman mendalam tentang hukum acara, kemampuan mengelola administrasi peradilan, keterampilan berkomunikasi dengan pihak terkait, serta integritas dan ketelitian dalam menjalankan tugas. (Prayetno, 2022)

Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, kebijakan, standar operasional prosedur (SOP), dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Di Pengadilan Tinggi Palembang, disiplin kerja tercermin dalam kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan pakaian dinas, pelaksanaan tugas sesuai SOP, dan kepatuhan terhadap kode etik pegawai. (Saleh & Utomo, 2018)

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, membangkitkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai variabel intervening, motivasi menjadi perantara antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja. Dalam konteks penelitian ini motivasi pegawai Pengadilan Tinggi Palembang dapat dipengaruhi oleh jenjang karir, tunjangan kinerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. (Haeruddin dkk., 2021).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang dapat diukur melalui penyelesaian perkara, kualitas putusan, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, partisipasi dalam kegiatan pengadilan, dan kepatuhan terhadap standar kinerja yang ditetapkan. (Siahaan & Bahri, 2019)

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pegawai yang tidak sesuai antara kualifikasi dengan latar belakang pendidikan ini menyebabkan pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan organisasi, karena terbatas akan kemampuan dan keterampilannya yang tidak sesuai latar belakang pendidikan (bidang), sehingga para pegawai kurang mengetahui mekanisme kerja yang paling efektif untuk mengerjakan pekerjaannya.

Ketidaksesuaian latar belakang dan tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya kompetensi pegawai yang dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja. Belum optimalnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan belum optimalnya dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. (Setiari, 2022)

Fenomena yang terjadi pada variabel disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang secara keseluruhan sudah optimal pada tahun 2022 dan belum optimal pada tahun 2023. Hal ini dapat dilihat pada jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada Pengadilan Tinggi Palembang mengenai perbandingan tingkat kedisiplinan kerja pegawai melalui data presensi pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang Januari 2022 s/d Desember 2023 dapat dilihat berdasarkan tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1 . Presensi Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang
Januari 2022 - Desember 2023**

No.	Bulan	TK	S	I	T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tahun 2022					
1.	Januari	0	7	3	0
2.	Februari	0	17	21	0
3.	Maret	0	18	2	1
4.	April	0	4	10	0
5.	Mei	0	8	5	0
6.	Juni	0	8	11	0
7.	Juli	0	6	5	0
8.	Agustus	0	7	6	0
9.	September	0	12	6	0
10.	Oktober	0	6	5	0
11.	November	0	10	2	0
12.	Desember	0	12	4	0
Tahun 2023					
1.	Januari	0	12	8	10

2.	Februari	0	7	7	10
3.	Maret	0	9	15	8
4.	April	0	6	5	7
5.	Mei	0	15	10	6
6.	Juni	0	3	1	1
7.	Juli	0	18	11	2
8.	Agustus	0	9	5	4
9.	September	0	10	13	11
10.	Oktober	0	10	7	5
11.	November	0	14	12	7
12.	Desember	0	12	15	5

Sumber : Pengadilan Tinggi Palembang, TK=Tanpa Keterangan, S=Sakit, I=Izin, T=Terlambat

Berdasarkan pengamatan di lapangan juga terlihat jelas bahwa kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, selain itu masih ada sebagian pegawai yang sering mengulur waktu istirahat, dan ada juga sebagian pegawai yang keluar kantor tanpa izin pimpinan langsung serta masih ada pegawai yang tidak ada di tempat disaat jam kerja. Selain itu juga sebagian pegawai belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, misalnya dalam menyelesaikan laporan per triwulan e-Kinerja masih banyak yang belum tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Fenomena yang terjadi pada variabel motivasi yaitu kurangnya inisiatif dan kreatifitas pegawai, masih ada pegawai yang malas untuk belajar menggunakan teknologi informasi seperti penggunaan aplikasi dan komputer dalam melakukan pekerjaannya, masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja. Tidak adanya semangat dari dalam diri dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya apabila tidak ada imbalan atau upah. Masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya ataupun tanggung jawabnya. (Melasari, 2019).

Fenomena yang terjadi pada variabel kinerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, Pengukuran capaian kinerja Pengadilan Tinggi Palembang tahun 2020-2023 dapat dipahami bahwa telah terjadi tren penurunan pada rata-rata capaian kinerja pada sasaran strategis I dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan dari tahun 2021 ke tahun 2022, dimana persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu, persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu, persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu turun secara bersama-sama sebesar 1,3% dan 1,28%. Selain itu menurunnya kinerja disebabkan karena kurangnya pelatihan, pengalaman, atau pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka. Pembagian tugas yang tidak merata dan memberikan volume beban pekerjaan kepada bawahan secara berlebihan kepada pegawai tertentu saja, masih adanya pegawai yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Talapessy & Titaley, 2017)

Sarana dan prasarana penunjang pegawai yang masih kurang memadai yaitu adanya keterbatasan jumlah mesin printer, jumlah mesin fotocopy, serta adanya keterbatasan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi dan pemanfaatan aplikasi sesuai dengan tugas dan fungsi kerjanya menyebabkan capaian kinerja tidak maksimal, sehingga efektivitas kerja pegawai belum maksimal.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja di Pengadilan Tinggi Palembang. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai, kompetensi, dan rendahnya motivasi. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*”**.

2. Metode Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Pengadilan Tinggi Palembang yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman km 3,5 Palembang. Waktu penelitian dimulai sejak bulan April sampai dengan Juni 2025. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data berupa angket dengan alat instrumen kuesioner. Dalam penelitian ini kerangka acuannya adalah metode penelitian teknik analisis data kuantitatif yang akan menggunakan metode analisis deskriptif maupun metode analisis *inferensial*. Kedua metode analisis tersebut akan digunakan secara bertahap, diawali dengan statistik deskriptif yang berfungsi untuk menyusun, mengelompokkan, menggambarkan atau mendeskripsikan data-data yang ditemukan secara apa adanya dan selanjutnya melakukan analisis untuk membuat kesimpulan tentang sekelompok data (sampel). Kemudian pada tahap berikutnya, dengan mengacu pada hasil analisis deskriptif, digunakan metode statistik *inferensial*, yaitu metode yang menggunakan rumus statistik dan hasil perhitungannya untuk menarik kesimpulan atau membuat prediksi tentang suatu populasi. (Eldant0, 2018) Statistik *inferensial* menggunakan data sampel yang mewakili populasi untuk membuat kesimpulan yang seandal dan seakurat mungkin.

Metode terakhir untuk kesimpulan yang digunakan yaitu statistik parametrik, yaitu uji hipotesis yang menguji perbedaan rata-rata pada populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang yang berjumlah 103 orang. Perhitungan sampel :

$$n = \frac{103}{1+103(0,05)^2}$$

$$n = \frac{103}{1+0,2575}$$

$$n = 81,90 \text{ (pembulatan keatas 82 orang)}$$

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji t-statistic Antar Variabel

Berdasarkan gambar di atas didapatkan perhitungan pengaruh langsung antar variabel seperti pada tabel berikut ini

Tabel 2. Tabel *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi (X₁) -> Kinerja (Y)	0,360	0,376	0,123	2,933	0,004

Disiplin Kerja (X₂) -> Kinerja (Y)	0,283	0,288	0,134	2,106	0,036
Kompetensi (X₁) -> Motivasi Kerja (Z)	0,445	0,461	0,139	3,208	0,001
Disiplin Kerja (X₂) -> Motivasi Kerja (Z)	0,524	0,507	0,139	3,763	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,346	0,324	0,123	2,812	0,005

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 3

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path coefficient* seperti tabel 4.17 diatas, dan hasil dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $2,933 > 1,96$ atau *P- values* $0,004 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $2,106 > 1,96$ atau *P- values* $0,036 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Pengadilan Tinggi Palembang, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $3,208 > 1,96$ atau *P- values* $0,001 < 0,05$.
4. Hipotesis keempat: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Pengadilan Tinggi Palembang, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $3,763 > 1,96$ atau *P- values* $0,000 < 0,05$.
5. Hipotesis kelima: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $2,812 > 1,96$ atau *P- values* $0,005 < 0,05$.

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tabel *Indirect Effects*

Uraian	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi (X ₁) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,154	0,149	0,071	2,156	0,032
Disiplin Kerja (X ₂) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,181	0,166	0,080	2,260	0,024

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan variabel motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $2,156 > 1,96$ atau *P- values* $0,032 < 0,05$.

Begitu juga dengan variabel Disiplin Kerja (X₂) terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini ditunjukkan oleh *t- statistics* sebesar $2,260 > 1,96$ atau *P- values* $0,024 < 0,05$ yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan. Dari hasil tersebut bahwa variabel motivasi kerja dalam artian dapat dijadikan sebagai variabel mediasi. Hal ini dikarenakan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.17 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0,445 dan *t-statistics (|O/STDEV|)* untuk menunjukkan t-hitung yaitu 3,208 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* > t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja. Artinya variabel kompetensi menyebabkan peningkatan sebesar 0,445 terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel kompetensi terhadap motivasi kerja yaitu 3,87 dan 3,87 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel kompetensi dengan pernyataan “Saya merasa mampu mengorganisir pekerjaan dan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,99. Sedangkan pernyataan “Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam prosedur atau kebijakan kerja” perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,79. Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,95. Sedangkan dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,83.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai perlu terus dilakukan untuk mendorong semangat dan motivasi kerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Lianasari & Ahmadi, 2022)

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.16 dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,524 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 3,763 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* > t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja. Artinya variabel disiplin kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,524 terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja yaitu 3,95 dan 3,87 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel disiplin kerja dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,01. Sedangkan pernyataan “Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan”, perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,88. Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,95. Sedangkan dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,83.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penegakan kedisiplinan yang konsisten penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan mendorong semangat kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang. (Adinda dkk., 2023)

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mita Febrina (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Ignatius Global School Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SD Ignatius Global School, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD, variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru SD, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.16 dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,360 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,933 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* > t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik

terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kompetensi menyebabkan peningkatan sebesar 0,360 terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 3,87 dan 3,88 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel kompetensi dengan pernyataan “Saya merasa mampu mengorganisir pekerjaan dan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,99. Sedangkan pernyataan “Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam prosedur atau kebijakan kerja” perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,79. Pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Saya mampu mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Sedangkan dengan pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77.

Peningkatan kompetensi pegawai secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja sangat penting untuk mendukung kinerja optimal pegawai di lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara & Waris (2015) dengan judul artikel “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi $< 0,05$).

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel diatas dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,283 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,106 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* $>$ t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,283 terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 3,95 dan 3,88 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel disiplin kerja dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,01. Sedangkan pernyataan “Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan”, perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,88. Pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Saya mampu mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Sedangkan dengan pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77.

Disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penegakan aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas harus terus ditingkatkan untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang. (Sutanjar & Saryono, 2019)

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan & Lestari (2018) dengan judul artikel ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ’.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi $< 0,05$).

4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel diatas dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,346 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,812 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* $>$ t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel motivasi kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,346 terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 3,87 dan 3,88 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel Motivasi kerja dengan pernyataan “Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,95. Sedangkan dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,83. Pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Saya mampu mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Sedangkan dengan pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77.

Tingginya motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta peluang pengembangan diri sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyadi (2011) dengan judul artikel “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai signifikansi $< 0,05$).

5) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.17 dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,154 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,156 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* $>$ t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya variabel kompetensi menyebabkan peningkatan variabel sebesar 0,154 terhadap variabel kinerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 3,87 dan 3,88 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel kompetensi dengan pernyataan, “Saya merasa mampu mengorganisir pekerjaan dan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,99. Sedangkan pernyataan “Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam prosedur atau kebijakan kerja” perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,79. Pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Saya mampu mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, perlu

dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Sedangkan dengan pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77. Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,95. Sedangkan dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,83

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui motivasi kerja. Artinya, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, dan motivasi inilah yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja, memperkuat efek kompetensi terhadap pencapaian kerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina Masruroh, Munir Nur Komarudin & Empat Fatimah (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara signifikan memediasi kompetensi terhadap kinerja.

6) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.17 dimana *Original Sample* (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0,181 dan *t-statistics* ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t-hitung yaitu 2,260 lebih besar dari t-tabel 1,96 (*t-statistics* > t-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya variabel disiplin kerja menyebabkan peningkatan variabel sebesar 0,181 terhadap variabel kinerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan rata-rata nilai variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 3,95 dan 3,88 dimana rata-rata setiap variabel dalam indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Pada variabel disiplin kerja dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,01. Sedangkan pernyataan “Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan”, perlu ditingkatkan dikarenakan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,88. Pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Saya mampu mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Sedangkan dengan pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77. Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, perlu dipertahankan karena memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,95. Sedangkan dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”, perlu ditingkatkan karena memiliki rata-rata terendah yaitu 3,83.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk menanamkan dan menegakkan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten guna

membangun motivasi yang kuat dan mendorong kinerja optimal di lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Aminah (2019) dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ABC)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti secara parsial memediasi (pengaruh tidak langsung) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian path coefficients, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang. Kompetensi terbukti memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, sekaligus secara signifikan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Demikian pula, disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara signifikan mendorong peningkatan motivasi kerja. Lebih lanjut, motivasi kerja itu sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain pengaruh langsung, kompetensi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya, baik kompetensi maupun disiplin kerja, melalui peningkatan motivasi kerja, mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ainullah, M. (2025). *THE IMPORTANCE OF WORKFORCE MAINTENANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS*. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/54376>
- Eldant0, A. (2018). *PENERAPAN METODE STATISTIKA INFERENSIAL SEBAGAI ALAT BANTU HITUNG DENGAN SOLUSI KOMPREHESIF*. <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/inteksis/article/view/642>
- Haeruddin, M. I. M., Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Isisu, S. I., Hayatuddin, K., & Mahfuz, A. L. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Pada Tingkat Banding Di Pengadilan Tinggi Palembang. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(2), 1215–1224. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.2919>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Melasari, R. (2019). *PENGARUH MOTIVASI BELAJAR, PENYALAHGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN INTEGRASI MAHASISWA TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK MAHASISWA AKUNTANSI SEBAGAI CALON*

- AKUNTAN (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indragiri).*
<https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/715>
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Prayetno, S. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUPERIOR ADVOKAT PADA KANTOR HUKUM* | <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/162>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiari, I. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN STRATEGI PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal Media Teknologi*, 8(2), 95–108. <https://doi.org/10.25157/jmt.v8i2.2667>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* | Sutanjar | *Journal of Management Review*. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/2514>
- Syahputra, C. M. (2019). *Pertimbangan Bidang Hukum Mahkamah Agung untuk Memberikan Kepastian Hukum Indonesia* | Syahputra | *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*. <https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6278>
- Talapessy, F., & Titaley, S. (2017). *ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA PEJABAT STRUKTURAL SERTA KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CHRISTINA MARTHA TIAHAHU KOTA AMBON*. <https://jurnal.csdforum.com/index.php/GHS/article/view/180>
- Wahyudinata, I. (2022). *ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUMEDANG* | JRPA - *Journal of Regional Public Administration*. <https://ejournal.lppmunsap.org/index.php/jrpa/article/view/581>