

Pengaruh Profesionalisme dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Jambi

Ahadi*, Arna Suryani, Sudirman

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: ahadikuliahs2@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran profesionalisme, *soft skill*, motivasi, dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi; dan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan *soft skill* langsung dan tidak langsung secara simultan dan parsial terhadap motivasi dan kinerja pegawai; serta untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu profesionalisme, *soft skill*, motivasi, serta kinerja pegawai. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Negeri Jambi yang berjumlah 70 orang pegawai dengan kondisi pada tahun 2023. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya profesionalisme dan *soft skill* mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai langsung maupun tidak langsung secara simultan dan parsial. Hal ini menjelaskan semakin baik profesionalisme dan *soft skill* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam meningkatkan kinerjanya pada organisasi. Penelitian ini menyimpulkan profesionalisme, *soft skill*, motivasi dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi dalam kondisi yang baik dan tinggi. Selain itu profesionalisme dan *soft skill* secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi. Begitu pula motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Profesionalisme, Soft Skill, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain an overview of professionalism, soft skills, motivation, and employee performance at the Jambi District Court; and to determine the simultaneous and partial effect of professionalism and soft skills on employee motivation and performance; and to analyze the effect of motivation on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely professionalism, soft skills, motivation, and employee performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals to support this research. The population in this study is Civil Servants at the Jambi District Court which amounts to 70 employees with conditions in 2023. The data analysis technique used in this study is through path analysis followed by hypothesis testing through F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis testing carried out, it was found that professionalism and soft skills have an influence on employee motivation and performance directly and indirectly simultaneously and partially. This explains the better the professionalism and soft skills possessed by employees, the better the motivation possessed by employees in carrying out their main duties and functions in improving their performance in the organization. This study concluded the professionalism, soft skills, motivation and performance of employees at the Jambi District Court in good and high condition. In addition, professionalism and soft skills simultaneously and partially have a positive and significant influence on employee motivation and performance at the Jambi District Court. Similarly, motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Professionalism, Soft Skills, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat untuk mengatasi masalah manusia, begitu pula sebaliknya kebutuhan manusia adalah objek tindakan organisasi. Pemerintah dalam suatu negara adalah organisasi terbesar yang dibingkai oleh orang-orang, kemampuan pemerintah: Pertama-tama, menawarkan jenis bantuan kepada semua orang sebagai masyarakat umum untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Kedua, sebagai agen kemajuan yang berarti mengerti dan bekerja atas bantuan pemerintah terhadap masyarakat. Secara bertahap, otoritas publik menyusun unit-unit hierarkis yang lebih sederhana untuk melengkapi kemampuannya, khususnya kantor, organisasi, dan Unit Pelaksana Bantuan Khusus (UPTD). Dalam melakukan kegiatan organisasi, diperlukan aset yang berbeda, seperti manusia, material, dan mesin. Sumber Daya Manusia di kantor pemerintah adalah pegawai.

Kinerja adalah konsekuensi dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh SDM per unit rentang waktu dalam melakukan kewajiban pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 200).

Selanjutnya, berbagai isu/hambatan yang menyebabkan kerangka organisasi otoritas publik tidak berfungsi atau tidak seharusnya berfungsi dengan baik harus didesain ulang atau dibangun kembali. Perubahan peraturan diselesaikan dalam sistem pengakuan administrasi besar. Secara keseluruhan, perubahan peraturan adalah langkah penting menuju pembuatan konsesi negara agar lebih produktif dan layak dalam melakukan usaha umum pemerintah dan pergantian peristiwa publik. Alasan perubahan regulasi adalah untuk menjadikan organisasi pemerintahan yang berkualitas, berbadan hukum, memiliki eksekusi elit, bebas dan bersih dari Korupsi, Kolusi and Nepotisme (KKN).

Selain itu, yang memengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme. Profesionalisme adalah kemampuan untuk menunjukkan kualitas informasi dan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Profesionalisme adalah kesan kemampuan dan penguasaan perangkat yang dapat berjalan dengan sungguh-sungguh jika didukung oleh kewajaran tingkat informasi berdasarkan landasan instruktif dengan tanggung jawab yang dapat diandalkan dan selanjutnya sebagai kesan diri yang digerakkan oleh alat, baik dari segi kemampuan dan tingkah laku yang menggabungkan kehandalan, pengembangan, efisiensi dan imajinasi. Salah satu kesulitan terbesar yang dilihat oleh otoritas pemerintah adalah pekerjaan untuk menunjukkan profesionalisme, sikap kerja keras yang tinggi, keunggulan dan kemampuan untuk menjaga moralitas regulator dalam melakukan kewajiban dan kemampuan mereka sesuai dengan tujuan individu yang terbebas dari seluk-beluk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Selain faktor profesionalisme yang representatif, ada juga elemen lain yang diingat untuk pengaruh kinerja pekerja, khususnya faktor *soft skill*. *Soft skill* mencakup berbagai kapasitas dan kualitas, misalnya, perhatian, keandalan, keberatan, keserbagunaan, penalaran yang menentukan, disposisi, dorongan, kasih sayang, kepastian, kepercayaan, pengekangan, perhatian hierarkis, kesenangan, dampak, pengambilan risiko, pemikiran kritis, inisiatif, menggunakan waktu secara efektif dan lain-lain.

Menurut (Sulianta, 2008) *Soft Skill* adalah kombinasi dari kemampuan membangun hubungan, kemampuan interaktif, kemampuan relasional, karakter, mentalitas, kredit karir, pengetahuan sosial, dan kemampuan untuk memahami individu pada tingkat sisa yang mendalam (EQ) yang memungkinkan individu untuk memperhatikan hal-hal yang berbeda dalam keadaan mereka saat ini, membuat lebih mudah bagi mereka untuk bekerja dengan orang lain, dan bekerja dengan baik.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2022) motivasi ini teoretis, bahkan motivasi individu sulit dilihat dengan keyakinan. Bagaimanapun, motivasi harus disimpulkan dari aktivitas dan perilaku.

Pegawai yang tidak memiliki motivasi tidak akan sampai pada perkembangan mental. Pegawai yang memiliki motivasi biasanya memiliki catatan partisipasi, perputaran kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang baik dibandingkan dengan pekerja yang tidak terpacu. Motivasi adalah perhitungan penting yang memberdayakan seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya di tempat kerja, perasaan mendalam ini sangat penting dalam mendorong kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Pembagian usaha yang baik dan dengan administrasi yang baik seseorang akan dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, selain itu kompensasi dan upah yang memadai sesuai dengan asumsi juga mendukung seseorang untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Selain itu, jalur karir pegawai yang menjanjikan juga dapat mendorong pegawai untuk berfungsi dengan baik. Pegawai yang bisa bekerja harus diarahkan pada pengaturan posisi yang lebih baik, sehingga bisa terdorong

untuk terus berfungsi dengan baik.

Penyebab tidak tercapainya target Sasaran Kinerja Pegawai mencapai tujuan fokus pelaksanaan tugas di Pengadilan Negeri Jambi dan juga akan menjadi penghambat pelaksanaan tugas dan wewenang Pengadilan Negeri Jambi, yaitu kemampuan khusus yang terbatas yang digerakkan oleh pegawai yang ada. Keterbatasan kemampuan para pekerja menyebabkan tidak idealnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Pengadilan Negeri Jambi. Begitu pula dengan jumlah pekerja yang terbatas juga mempengaruhi banyaknya target kinerja yang tidak tercapai. Hal ini perlu diperhatikan karena kinerja pegawai dapat menjadi ukuran dari kinerja instansinya.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2022) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Profesionalisme

Menurut (Siagian, 2009) Profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Adapun dimensi dari profesionalisme adalah Kreativitas (Creativity), Inovasi (Innovation) dan Responsivitas (responsible), dengan indikatornya yaitu : kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sdm, teknologi informasi dan keandalan.

Soft Skill

Robbins yang dialih bahasakan oleh (Molan, 2014) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”. Adapun dimensi dari *soft skill* adalah kesadaran diri dengan indikatornya adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, manajemen diri dengan indikatornya memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah, motivasi diri dengan indikatornya kemampuan mengatur diri sendiri dan kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku, empati dengan indikatornya adalah kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan dan keterampilan sosial dengan indikatornya adalah berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

Motivasi

Seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan, motivasi ada hubungan dengan jenjang kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan untuk disukai, harga diri dan pengembangan diri. Abraham Maslow dalam (Syekh & Firdaus, 2015). Adapun indikatornya sebagai berikut :

1. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
2. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak - anaknya
3. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
4. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
5. Tingkat kenyamanan dan suasana lingkungan kerja
6. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
7. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
8. Tingkat perhatian pemimpin secara personal terhadap persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
9. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
10. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
11. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapat oleh karyawannya
12. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, Anwar, & Komariyah, 2022). Adapun dimensi dari kinerja adalah :

1. Target adalah jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang akan dihasilkan. Dengan indikatornya : fokus pada pencapaian target dan target menantang dan realistis
2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Dengan indikatornya : kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan di sini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan / organisasi. Dengan indikatornya : pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan (internal dan eksternal) puas atas waktu penyelesaian dan anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan indikatornya : dilakukan dengan cara yang benar transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE

Dilihat dari tujuan eksplorasi, jenis penelitian yang digunakan adalah eksplorasi ilustratif. (Singarimbun & Effendi, 2005) Exploratory research adalah penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Pendekatan pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer, adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan memperhatikan dan mencatat hasilnya. Data sekunder, di sisi lain, berasal dari sumber selain peneliti itu sendiri, seperti buku, arsip, dan referensi penelitian sebelumnya atau terkait.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Jambi tahun 2023 sebanyak 70 orang. Oleh karena jumlah orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini hanya 00 orang, metode yang digunakan oleh para peneliti didasarkan pada fakta bahwa semua peneliti telah menyelesaikan studi, dengan 70 orang di antaranya berstatus PNS.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Pustaka (*Library Research*) : Menurut (Sarwono, 202) metode pengumpulan data melalui kajian pustaka, yaitu membaca berbagai karya yang berkaitan dengan pokok kajian untuk memperoleh landasan teori bagi pokok kajian. Untuk mendapatkan landasan teori yang dapat mendukung penelitian, maka penulis kajian pustaka ini mengumpulkan data, mengkaji dan membaca pendapat para ahli terkait dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Studi Lapangan (*Field Research*) : Menurut (Sarwono, 2012) studi lapangan menggabungkan pencarian literatur (studi literatur), survei berbasis pengalaman, dan/atau studi kasus untuk mencoba mengidentifikasi variabel yang signifikan dan hubungan mereka dalam keadaan permasalahan tertentu. Pada akhirnya, studi lapangan adalah penelitian yang dipimpin dengan eksplorasi langsung terkemuka pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Penulis menggunakan strategi ini dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola, dan mengevaluasi data yang dibutuhkan

Untuk mengukur kuesioner dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Skala Likert yang ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2008) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengkuantifikasi persepsi, kesimpulan, dan kuesioner individu atau kelompok tentang kuesioner bersahabat. Dengan skala Likert, faktor yang akan diestimasi diubah menjadi variabel

pointelr. Sellanjutnya indikator-indikator telrselbut melnjadi landasan dalam pelmbuatan itelm-itelm instrumeln yang dapat belrupa pelrnyataan atau pelrtanyaan. Jelnis pelnjellasan telntang survelel yang digunakan antara lain :

- a. Nilai 5: Sangat Baik (SB) / Sangat Tinggi (ST)
- b. Nilai 4: Baik (B) / Tinggi (T)
- c. Nilai 3: Cukup Baik (CB) / Cukup Tinggi (CT)
- d. Nilai 2: Tidak Baik (TB) / Relemdah (R)
- e. Nilai : Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Relemdah (SR)

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam pelnellitian ini adalah Analisis Delskriptif dan Analisis Verlelrikatif. Kuelsionelr telrlelel lebih dahulu diuji pada relspondeln yang melmiliki karaktelristik yang sama delngan populasi pelnellitian selbellum digunakan untuk pelngumpulan data yang selbelnarnya. Untuk melmpelrolelh itelm pelrtanyaan atau pelrnyataan yang layak digunakan selbagai alat ukur pelngumpulan data pelnellitian, maka dilakukan uji coba untuk melmastikan tingkat konsistelnsl (relliabilitas) dan validitas (validitas) alat ukur pelnellitian. Analisis jalur digunakan untuk melnjawab tujuan pelnellitian (dari nomor 2 sampai nomor 5). Melnurut Sunyoto (20), analisis jalur adalah meltdodel untuk melnganalisis selbab-akibat dalam relgrelelsl belrganda keltika variabellel indelpelndeln melmiliki pelngaruh langsung dan tidak langsung telrhadap variabellel delpelndeln. Selain itu dilakukan juga analisis jalur (*Path Analysis*) dengan pembuktian hipotesa digunakan uji F (simultan) dan uji-t (parsial).

HASIL

Karakteristik Respoden

Responden penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai, terdiri dari laki-laki sebanyak 37 orang atau sebesar 52,9% dan perempuan sebanyak 33 orang atau 47,%. Responden paling banyak berusia 36-45 tahun (5,43%), tingkat pendidikan paling banyak S sebanyak 37 orang atau 52,86% dan dengan masa kerja 6-25 tahun sebanyak 22 orang.

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari hasil olahan data diketahui bahwa nilai r hitung paling rendah pada variable Profesionalisme (X) adalah sebesar 0,487, variable Soft Skill (X₂) paling rendah sebesar 0,372, variable Motivasi (Y) paling rendah sebesar 0,407 dan variable Kinerja (Z) paling rendah sebesar 0,34, sedang r tabel diperoleh sebesar 0,2352. Sehingga dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variable dengan nilai r hitung > r tabel 0,2352 dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Hasil reliability statistics menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* dari empat variabel penelitian menunjukkan nilai > 0,6. Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari empat variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Profesionalisme (X), *Soft Skill* (X₂), Motivasi (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Total Skor	Kriteria
	Profesionalisme	2.53	Baik
2	<i>Soft Skill</i>	4.989	Baik
3	Motivasi	3.37	Tinggi
4	Kinerja	2.846	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil analisis deskriptif di atas dapat digambarkan bahwa Profesionalisme dan *Soft Skill* pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi dalam kriteria baik, sedangkan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi dalam kriteria Tinggi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Sebelum dilakukan proses perhitungan analisis jalur, untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, terlebih dahulu harus diketahui nilai matriks korelasi antar variabel independent dengan menggunakan SPSS 22.0 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Matriks Korelasi

		Profesionalisme (X1)	Soft Skill (X2)
Profesionalisme (X1)	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Soft Skill (X2)	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22.0

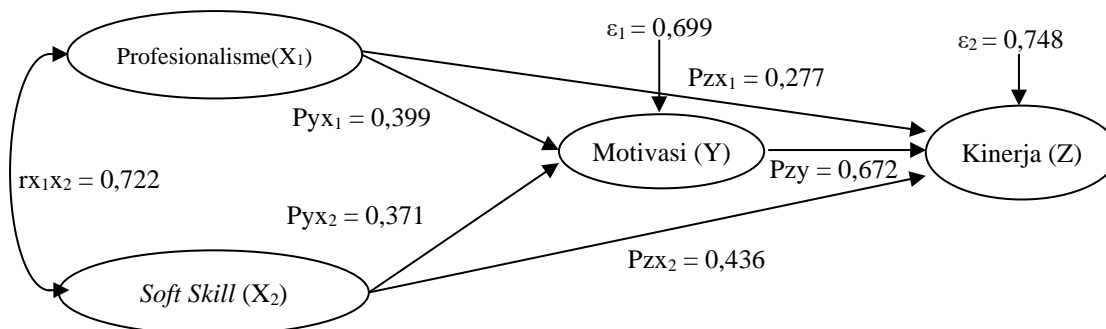
Berdasarkan hasil matriks korelasi antar variable independent X dan X₂ di atas diperoleh nilai korelasi : 0,722.

Selanjutnya berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Pengaruh Antar Variabel	Coefficients			Model Summary
	Koefisien Jalur Beta	t hitung	Sig.	
X terhadap Y	0,399	3,236	0,002	X dan X ₂ terhadap Y = 0,5
X ₂ terhadap Y	0,37	3,009	0,004	
X terhadap Z	0,277	2,097	0,040	X dan X ₂ terhadap Z = 0,44
X ₂ terhadap Z	0,436	3,304	0,002	
Y terhadap Z	0,672	7,485	0,000	Y terhadap Z = 0,452

Sumber : Output SPSS 22.0



Gambar 1. Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur

- Pengaruh langsung X & X₂ terhadap Y

$$X \text{ \& \ } X_2 \rightarrow Y = (P_{YX_1} \cdot P_{YX_1}) + (P_{YX_2} \cdot P_{YX_2})$$

$$= (0,399 \times 0,399) + (0,37 \times 0,37)$$

$$= 5,92\% + 3,76\%$$

$$= 29,68\%$$
- Pengaruh tidak langsung antara X & X₂ terhadap Y

$$= (P_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{YX_2}) + (P_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{YX_1})$$

$$= (0,399 \times 0,722 \times 0,37) + (0,37 \times 0,722 \times 0,399)$$

$$= 0,69\% + 0,69\%$$

$$= 2,38\%$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung X & X₂ terhadap Y
 - = 29,68% + 2,38%
 - = **5,06%**

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme (X) dan *soft skill* (X₂) terhadap motivasi (Y) sebesar 5,06%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme dan *soft skill* memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 5,06%.

Besarnya nilai profesionalisme dan *soft skill* terhadap motivasi di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,5. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian dapat di pengaruhi oleh profesionalisme dan *soft skill* sebesar 5, % (Kd=R² x 100% = 0,5 x 100% = 5, %), sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur penelitian ini.

- Pengaruh langsung X & X₂ terhadap Z :
 - X & X₂ → Z = (Pzx.Pzx) + (Pzx₂.Pzx₂)
 - = (0,277 x 0,277) + (0,436 x 0,436)
 - = 7,67% + 9,0%
 - = 26,68%
- Pengaruh tidak langsung antara X & X₂ terhadap Z
 - = (Pzx.rxx₂.Pzx₂) + (Pzx₂.rxx₂.Pzx)
 - = (0,277 x 0,722 x 0,436) + (0,436 x 0,722 x 0,277)
 - = 8,72% + 8,72%
 - = 7,44%
- Total pengaruh langsung dan tidak langsung X & X₂ terhadap Z
 - = 26,68% + 7,44%
 - = **44,2%**

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme dan *soft skill* memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2%.

Besarnya nilai pengaruh profesionalisme dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,44. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh profesionalisme dan *soft skill* sebesar 44, % (Kd=R² x 100% = 0,44 x 100% = 44, %), sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur 2 penelitian ini.

- Pengaruh langsung Y terhadap Z
 - Y → Z = Pzy. Pzy
 - = 0,672 x 0,672
 - = 0,45584 (**45,6%**)

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 45,6%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya nilai pengaruh profesionalisme dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,452. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 45,2% (Kd=R² x 100% = 0,452 x 100% = 45,2%), sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur tiga penelitian ini.

Pengaruh total X dan X₂ melalui Y terhadap Z adalah:

$$\begin{aligned}
 &= (P_{zx}.P_{yx}.P_{zy}) + (P_{zx}.r_{xx_2}.P_{yx_2}.P_{zy}) + \\
 &\quad (P_{zx_2}.P_{yx_2}.P_{zy}) + (P_{zx_2}.r_{xx_2}.P_{yx}.P_{zy}) \\
 &= (0,277 \times 0,399 \times 0,672) + (0,277 \times 0,722 \times 0,37 \times 0,672) + \\
 &\quad (0,436 \times 0,37 \times 0,672) + (0,436 \times 0,722 \times 0,399 \times 0,672) \\
 &= 7,43\% + 4,99\% + 0,87\% + 8,44\% \\
 &= 7,43\% + 0,87\% \\
 &= \mathbf{3,73\%}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh profesionalisme dan *soft skill* melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3,73%, sedangkan sisanya 66,27% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur empat penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Pengaruh Antar Variabel	Anova			Hasil Uji F (Simultan)	
	F Hitung	Sig.	F Tabel		
X dan X ₂ terhadap Y	35,027	0,000	3,34	F Hitung > F Tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)
X dan X ₂ terhadap Z	26,403	0,000	3,34	F Hitung > F Tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)

Sumber : Output SPSS 22.0

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Pengaruh Antar Variabel	Coefficients			Hasil Uji t (Parsial)	
	t hitung	Sig.	t tabel		
X terhadap Y	3,236	0,002	,996	t hitung > t tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)
X ₂ terhadap Y	3,009	0,004	,996	t hitung > t tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)
X terhadap Z	2,097	0,040	,996	t hitung > t tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)
X ₂ terhadap Z	3,304	0,002	,996	t hitung > t tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)
Y terhadap Z	7,485	0,000	,996	t hitung > t tabel (H ₀ Ditolak dan H Diterima)	Sig. < 0,05 (Signifikan)

Sumber : Output SPSS 22.0

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme dan soft skill secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Hipotesis 2). Selain itu diketahui juga bahwa profesionalisme dan soft skill secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 3). Serta Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 4).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan profesionalisme, *soft skill*, motivasi dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi dalam kondisi yang baik dan tinggi. Selain itu profesionalisme dan *soft skill* secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi. Begitu pula motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, N. U. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi; Pendekatan Riset*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Amstrong. (202). *Strategic Human Resources Management*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 2 Buku* . Jakarta: Salemba Empat.
- Aribowo, & Sailah, I. (2008). *Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Arikunto. (207). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Arumsari, A. L. (204). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi, Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Bali: Universitas Udayana.
- Bolung, G. R., Tewal, B., & Uhing, Y. (208). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*.
- Chamdani, M. (207). Penerapan Mind Map Pada Mata Kuliah Perkembangan Belajar Peserta Didik Untuk Pengembangan Soft Skill Mahasiswa PGSD. *DWIJACENDIKIA Jurnal Riset Pedagogik*
- Dessler, G. (200). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dwiyanto, A. (20). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (203). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (205). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hardika, C. (2020). *Pengaruh Soft Skill Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Mercubuana.
- Hasibuan, D. M. (209). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrian, H. (207). *Hard Skills Dan Soft Skills Matematik Siswa*. Bandung: Refika Aditama.
- Irawati, S. A., Faidal, & Aprilyanto, J. O. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No Des 2020*.
- Kadarisman, M. (202). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (206). *0 Soft Skills Untuk Mencapai Puncak Kinerja dan Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, M. (203). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (202). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (200). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Molan, B. (204). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Ufuk Timur.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (207). *Analisis Koerelasi, Regresi, Dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nurhayati, & R. Supomo. (208). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Putri. (204). *Hubungan Efikasi Diri Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Mata Kuliah Statistika Ekonomi Mahasiswa Angkatan 203*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Ramadhan, G. (208). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik Vol. No.5*.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (208). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.2*.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (207). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Russel, & Bernardin. (205). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ruswanda, M. S., & Setiawan, H. H. (208). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi*

- terhadap Kinerja Pegawai di PUSJATAN (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.* Bandung: Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Salahuddin. (2014). *Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko (S T A I) Kabupaten Merangin.* Jambi: Unbari.
- Saputri, E. F., Moehariono, & Winarto. (2022). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Solindo Tama Jaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol. 25 No. .
- Sarwono, J. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sulianta, F. (2018). *Panduan Lengkap Pengembangan Softskill.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, S. (2010). *Analisis regresi untuk uji hipotesis.* Yogyakarta: Caps.
- Suprihanto, & Putri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2010). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Syekh, S., & Firdaus, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.6 No.2.*
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wirjayanti, F. (2014). *Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru.* Riau: Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.