

PENGARUH KOMPETENSI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JAMBI MERANG FIELD DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Zainul Trimadhana¹; Manisah²; Djatmiko Noviantoro³

Universitas Tridinanti, Indonesia^{1,2,3}

Email : zainul.trimadhana@gmail.com¹; nyimas_manisah@univ-tridinanti.ac.id²;
drmikosemsi@gmail.com³

ABSTRAK

Karyawan merupakan komponen kunci bagi keberlangsungan kesuksesan suatu organisasi dan tercapainya tujuan bisnisnya. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk menentukan dan memvalidasi dampak kompetensi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di Jambi Merang *field*, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening langsung dan tidak langsung. Populasi sasaran studi ini adalah karyawan Jambi Merang *field* dengan jumlah 138 orang. Pada studi ini, para peneliti menggunakan sampel acak sederhana. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dan penghitungan ukuran sampel didasarkan pada margin kesalahan 10%. Oleh karena itu, tingkat keyakinan sampel yang dipilih adalah 90%. Pada studi ini, digunakan 60 orang yang digunakan sebagai subyek studi. Pengolahan terhadap informasi yang dipakai dalam kajian ini dilakukan dengan menerapkan metode analisis *structural equality modeling* (SEM) yang diimplementasikan dengan program *partial least squares* (PLS). Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel kompetensi berdampak yang berarti pada motivasi di tempat kerja, variabel struktur organisasi berdampak yang berarti pada motivasi kerja, variabel kompetensi berdampak yang berarti pada kinerja, dan variabel struktur organisasi berdampak yang berarti pada kinerja. Efek penting dan sama pada variabel motivasi pekerjaan yang memiliki dampak signifikan pada kinerja juga variabel kompetensi berdampak signifikan pada kinerja via motivasi kerja. Variabel struktur organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja via motivasi pekerjaan.

Kata kunci : Kompetensi; Struktur Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja

ABSTRACT

Employees are a key component for the continued success of an organization and the achievement of its business objectives. The objectives of this study are as follows to determine and validate the impact of competence and organizational structure on employee performance in Jambi Merang field, with work motivation as a direct and indirect intervening variable. The target population of this study was the employees of Jambi Merang field with a total of 138 people. In this study, the researchers used a simple random sample. The sample size was calculated using the Slovin formula, and the sample size calculation was based on a 10% margin of error. Therefore, the confidence level of the selected sample is 90%. In this study, 60 people were used as study subjects. Processing of the information used in this study was done by applying the structural equality modeling (SEM) analysis method implemented with the partial least squares (PLS) program. The findings of this study show that competency variables have a meaningful impact on workplace motivation, organizational structure variables have a meaningful impact on work motivation, competency variables have a meaningful impact on performance, and organizational structure variables have a meaningful

impact on performance. The same important effect on work motivation variables that have a significant impact on performance also competency variables have a significant impact on performance via work motivation. Organizational structure variables have a significant impact on performance via work motivation.

Keywords : Competency; Organizational Structure; Work Motivation; Performance

PENDAHULUAN

PHE Jambi Merang (PHEJM) merupakan anak perusahaan PT. PT.Pertamina Hulu Energi (PHE) merupakan operator wilayah konsesi Jambi Merang di Sumatera Selatan, Indonesia. PHEJM saat ini memiliki dua wilayah operasi di Sungai Kenawang (SK) dan Pulau Gading (PG), keduanya terletak di Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin. Saat ini, Blok Jambi Merang dirancang untuk memproduksi gas alam dan hidrokarbon cair dari dua lapangan operasi tersebut.

Kinerja karyawan Jambi Merang Field belum dapat dikatakan optimal dimana terkait pencapaian target organisasi cukup sulit dicapai dikarenakan adanya gangguan-gangguan tidak terencana yang berdampak pada sisi target produksi yang dapat dilihat pada data realisasi produksi pada tahun 2023 dan 2024 berdasarkan Tabel 1.

Permasalahan ini erat kaitannya dengan tingkat kompetensi karyawan dimana kurangnya kompetensinya memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Kurangnya program pelatihan teknis menyebabkan keahlian karyawan tidak berkembang dan kurang terasah. Selain itu kurangnya pengetahuan berdasarkan jenjang pendidikan karyawan menyebabkan timbulnya kesalahan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018), kompetensi adalah merupakan kapabilitas agar dapat melaksanakan pekerjaan dan meraih hasil lebih unggul dibandingkan yang lain, didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Fenomena struktur organisasi yang berlaku di Jambi Merang Field dirasakan oleh karyawan dikarenakan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan posisi jabatan dan tidak cukup memberi ruang untuk pengembangan karir dikarenakan tidak cukup banyak posisi yang bisa dituju ketika akan mendapatkan promosi jabatan sehingga karir karyawan menjadi terhambat dan berdampak menurunnya motivasi kerja.

Seperti yang ditunjukkan oleh fenomena motivasi kerja karyawan Jambi Merang Field, pimpinan masih kurang memberikan apresiasi kepada karyawan mereka, yang pada gilirannya mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. Karyawan akan kurang produktif jika mereka memiliki motivasi kerja yang rendah. Jufrizen & Sitorus (2024)

mengatakan motivasi kerja adalah ketika sesuatu mendorong orang untuk melakukan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Mengingat pembahasan di atas, penulis tertarik untuk membahas masing-masing variabel ini. Apakah ada kemungkinan bahwa variabel intervening dapat mengimbangi variabel independen terhadap variable dependen, dapat dilakukan melalui penelitian berjudul berikut ini: “Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang Field Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keberhasilan atau pencapaian seorang individu atau kelompok disebut kinerja. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018), kinerja adalah hasil suatu proses yang dihubungkan pada kurun waktu tertentu, dan diukur selama kurun waktu tersebut sesuai dengan kriteria atau kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya. Putra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah “kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Menurut Wahyuni dan Budiono (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu. Peran staf adalah untuk menilai pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh organisasi selama periode yang spesifik dan untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Seperti yang dijelaskan dalam laporan oleh Pagiu *et al.* (2023) menggunakan istilah kinerja sebagai sinonim untuk kinerja pekerjaan, artinya tingkat kinerja kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu, pimpinan unit, atau departemen dengan memanfaatkan keterampilan dan kendala yang tersedia. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Berdasarkan penjelasan di atas, Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) menggambarkan pekerjaan sebagai sesuatu yang ditentukan dan dinilai dalam periode yang ditentukan mengacu pada aturan atau kesepakatan yang telah dibuat dan secara operasional dapat diukur melalui 1. Target, 2. Kualitas, 3. Waktu penyelesaian, dan 4. Taat asas.

Motivasi menciptakan keinginan atau gairah untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik datang dari dalam dan biasanya bertahan lama, sedangkan motivasi ekstrinsik datang dari luar individu dan bersifat sementara. Menurut definisinya, ada

beberapa cara untuk memandang motivasi. Tawal, Adolfinay, Pandowo, dan Tawas (2017) menjelaskan: “Istilah motivasi mengacu pada kekuatan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi perilaku seseorang.” Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah kekuatan yang ditunjukkan seseorang untuk meraih suatu sasaran. Ini dijelaskan sebagai suatu proses yang mencerminkan tekad serta kegigihan. Jufrizen dan Sitorus (2024) menjelaskan motivasi kerja merupakan kondisi atau elemen yang mendorong, menginspirasi, atau menggerakkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut definisi, ada tiga komponen utama: motivasi intrinsik, tindakan, dan tujuan. Ada banyak teori motivasi, termasuk teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, Teori X dan Teori Y Douglas McGregor, dan teori dua faktor Frederick Herzberg (Robbins & Judge, 2017).

Dari penjelasan di atas, menurut Jufrizen & Sitorus (2024), motivasi kerja merupakan kemampuan untuk memberi semangat, inspirasi, atau menggerakkan orang agar melakukan tugas yang telah direncanakan guna mencapai tujuan organisasi, dan dapat disimpulkan bahwa dorongan untuk bekerja adalah suatu keadaan atau kondisi. Secara operasional menurut Abraham Maslow motivasi kerja dapat diukur melalui 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Karyawan memegang peranan vital dalam pencapaian kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal, berpengetahuan, dan terampil, yang berkomitmen untuk memimpin perusahaan guna meningkatkan kinerjanya (A.B. Riyanto *et al.*, 2020). Mengingat dinamika lingkungan yang terus berubah, semakin penting bagi bisnis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat berkualitas. Oleh karena itu, kompetensi karyawan merupakan proses kerja yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu kualitas terpenting yang memungkinkan seseorang unggul dalam pekerjaannya adalah kompetensi (Daengs, 2022). Sementara itu menurut Basori *et al.*, (2017) kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah yang terpenting. Menurut Wahyuni dan Budiono (2022), kekuatan tidak dapat dipisahkan dari keterampilan individu, tetapi merupakan gabungan antara kekuatan dan tenaga. Menurut Addison, Anwar, dan Komariyah (2018), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk berhasil

melaksanakan tugas dan memperoleh manfaat berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tugas dan memperoleh manfaat berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap. Secara operasional kompetensi dapat diukur berdasarkan 1. pengetahuan, 2. keterampilan, dan 3. sikap.

Mengembangkan dan menetapkan tujuan adalah langkah pertama menuju kinerja. Sasaran kami tercapai melalui berbagai kegiatan di seluruh departemen perusahaan dan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Pada dasarnya, setiap bisnis bertujuan untuk menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan sistem manajemen yang kuat yang terus mendukung operasi perusahaan dan platform yang bertindak sebagai alat komunikasi antar departemen. Selain itu, Anda memerlukan struktur organisasi untuk terus memantau kinerja. Seperti yang dilaporkan oleh Rahmanto et al. (2023) struktur organisasi merupakan suatu proses terstruktur untuk melaksanakan fungsi redaksional, koordinasi dan manajerial dalam suatu perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Tewal, Adolfinay, Pandowo, dan Tawas (2017), struktur organisasi adalah proses yang dengannya berbagai tugas, wewenang, dan tanggung jawab dikoordinasikan dan ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja untuk menghubungkan. Kehadiran suatu struktur mempermudah pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, struktur yang efektif adalah struktur yang mendukung performa yang optimal dengan mengurangi kerumitan. Menurut Robbins dan Judge (2017), struktur organisasi menentukan bagaimana tugas dibagi, dikelompokkan, dan diatur.

Dari penjelasan di atas, menurut Tewal, Adolfinay, Pandowo, dan Tawas (2017), struktur organisasi adalah proses yang dengannya berbagai tugas, wewenang, dan tanggung jawab dikoordinasikan dan ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi memberikan suatu kerangka kerja untuk Secara operasional, struktur organisasi seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2017) dapat diukur melalui: 1. spesialisasi pekerjaan,

2. departementalisasi, 3. rantai komando, 4. Rentang kendali, 5. Sentralisasi dan Desentralisasi, 6. Formalisasi.

Penelitian sebelumnya memberikan informasi tentang teknik penelitian, temuan, dan diskusi yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Hasil studi terdahulu yang relevan dengan Kompetensi, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan kajian literatur teoritis dan empiris, kerangka penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Dampak Kompetensi terhadap Motivasi Kerja
- 2) Dampak Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja
- 3) Dampak Kompetensi terhadap Kinerja
- 4) Dampak Struktur Organisasi terhadap Kinerja
- 5) Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kerangka berpikir dalam kajian ini dapat diringkas dalam Gambar 1.

Mengacu pada struktur pemikiran itu, asumsi yang diajukan untuk diuji kebenarannya pada kajian ini dapat diungkapkan sebagai berikut:

H1: Dihipotesiskan bahwa kompetensi berdampak terhadap motivasi kerja karyawan Jambi Merang *Field*.

H2: Dihipotesiskan struktur organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Jambi Merang *Field*.

H3: Dihipotesiskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Jambi Merang *Field*.

H4: Dihipotesiskan struktur organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Jambi Merang *Field*.

H5: Dihipotesiskan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Jambi Merang *Field*.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Studi ini menerapkan metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Menurut (Amin *et al.*, 2023), populasi mengacu pada semua orang, hewan,

peristiwa, atau objek yang hidup berdampingan di suatu tempat yang direncanakan. Berdasarkan definisi dan judul penelitian, populasi yang menjadi fokus dalam studi ini adalah 138 pekerja (pekerja tetap/PWTT) di Jambi Merang *field*. Untuk mengumpulkan sampel, kajian ini mengaplikasikan metode metode *probability sampling* dan *simple random sampling*.

- 1) Tenaga Kerja Tetap Sementara (PWTT) Jambi Merang *field*.
- 2) Masa kerja satu tahun atau lebih.
- 3) Minimal pendidikan menengah umum atau kejuruan.

Hitung ukuran sampel berdasarkan margin kesalahan 10% dan gunakan rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel. Oleh karena itu, tingkat keyakinan sampel yang dipilih adalah 90%. Rumus untuk menghitung ukuran sampel adalah:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Informasi :

- n : Jumlah sampel yang dibutuhkan
- N : Total populasi
- e : Tingkat akurasi (90 % atau $\alpha = 0,01$)

Berdasarkan rumus di atas :

$$n = \frac{138}{138(0,1)^2 + 1} = 57,98 = 58$$

Pada penelitian ini, Ukuran sampel yang dibutuhkan akan dibulatkan menjadi 60 orang sebagai sampel, atau sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner dan empat jenis data yang dikumpulkan: 1) data kompetensi, 2) data struktur organisasi, 3) data motivasi kerja, dan 4) data kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif

Data Demografis Responden

Enam puluh karyawan PWTT berpartisipasi dalam penelitian ini, menghasilkan 60 kuesioner. Selain itu, dapat dicantumkan 60 karyawan di Jambi Merang *field* secara rinci berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan jenjang pendidikan tertinggi. Hasil data mengenai klasifikasi karakteristik responden oleh peneliti ditunjukkan pada Tabel 3.

Dari analisis tabel, tampak bahwa Hampir seluruh responden terdiri dari pria, dengan total 58 orang atau 97 persen dari keseluruhan sampel. Minoritas karyawan adalah perempuan (2 karyawan, 3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pria yang menanggapi survei jauh lebih besar daripada persentase wanita. Hal ini dikarenakan jumlah pekerja perempuan sangat terbatas karena semua karyawan harus hadir di tempat kerja untuk bekerja pada jam kerja. Dari hasil olah data pada Tabel 4, sebagian besar responden merupakan karyawan dengan masa kerja 2 sampai dengan 5 tahun yaitu sebanyak 58 orang (97 persen) sedangkan sisanya merupakan karyawan dengan masa kerja 1 sampai dengan 2 tahun. Jumlah anggotanya 2 orang yang setara dengan 3%. Penetapan masa kerja didasarkan pada tahun operasi Jambi Merang *field* yang sudah beroperasi selama 14 tahun dan sudah diserahkan ke Pertamina 5 tahun yang lalu. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 5 tahun dianggap sebagai karyawan senior yang telah bertugas di Jambi Merang *field*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana atau S1 dengan jumlah mencapai 29 orang atau 48%, disusul karyawan dengan jenjang Diploma atau D3 yaitu sebanyak 16 orang atau 27%. Diikuti oleh 12 responden (20%) yang berpendidikan tertinggi SMA/SMK, sedangkan 3 responden sisanya (5%) berpendidikan tertinggi Magister atau S2. Di Jambi Merang *field*, kebutuhan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan teknis dan kemampuan manajemen dasar cukup tinggi, sehingga tenaga kerja yang berpendidikan Sarjana atau S1 lebih banyak.

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 6 variabel Kinerja, Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Struktur Organisasi di Jambi Merang *field* rata-rata masuk dalam kategori tinggi dan variabel kinerja masuk dalam kategori kategori paling tinggi.

Analisis Statistik Inferensial

Pengukuran Model Variabel/*Outer Model I* untuk menguji *Discriminant Validity* dapat dilihat pada Tabel 7.

Mengacu pada tabel itu, terlihat bahwa faktor loading untuk setiap indikator dari variabel laten lebih tinggi dari 0,7 yang berarti lebih besar daripada nilai indikator pada konstruk yang lain. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel laten memiliki validitas diskriminan yang lebih baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat kestabilan dan kehandalan suatu indikator dalam mengukur variabel lain. Dalam studi ini, kriteria keandalan gabungan dengan nilai di atas 0,7 telah diterapkan.

Seluruh kuisisioner yang digunakan dalam studi ini dinyatakan sah dan telah diuji dengan Tabel 8 untuk keperluan penelitian yang akan datang. Ini dibuktikan dengan nilai yang dimiliki oleh seluruh variabel penelitian rata-rata di atas 0,7 yang mencerminkan keandalan yang tinggi.

Convergent Validity

Konvergensi validitas ditunjukkan melalui nilai koefisien loading dan nilai *average variance extracted* (AVE) dalam Tabel 9.

Seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE yang melebihi 0,5. Dengan demikian, tidak terdapat masalah terkait validitas konvergensi dari model yang diuji.

Pengukuran Struktural/*Inner Model*

Analisis R-Square

Tabel 10 menunjukkan nilai *R-Square* yang mengindikasikan sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Tabel tersebut menunjukkan nilai R^2 variabel laten motivasi kerja sebagai mediator adalah sebesar 0,583 yang berarti variabel laten eksogen (kompetensi dan struktur organisasi) memberikan sumbangan sebesar 58,3% terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten eksogen (kompetensi dan struktur organisasi) sebesar 0,583%. Sementara variabel lain menyumbang 41,7% sisanya. Nilai R^2 variabel laten kinerja adalah sebesar 0,792 menunjukkan adanya variasi kinerja karyawan. Nilai *R-Square* yang lebih besar menunjukkan penjelasan yang lebih baik tentang variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen, yang berarti persamaan struktural yang lebih baik.

Analisis F-Square

Untuk mengevaluasi model struktural, *F-Square* untuk konstruk dependen, uji *Q-kuadrat Stone-Geisser* untuk asosiasi prediktif, dan koefisien parameter jalur struktural diuji (Ghozali & Latan, 2020). Hal itu dapat diukur dari perubahan nilai *F-*

Square bahwa suatu variabel laten tertentu mempunyai pengaruh yang signifikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Santoso dkk (2022) bahwa kriteria F^2 adalah

- 0,02 – minor
- 0,02 - 0,15 – medium
- 0,15 - 0,35 – mayor

Kriteria yang diharapkan adalah nilai $F\text{-Square} > 0,15$, sedangkan nilai $F\text{-Square}$ 0,02 berada dalam kisaran yang dapat diterima.

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pada Tabel 11 menunjukkan hal berikut:

1. Kompetensi terhadap Motivasi Kerja memiliki F^2 (0,360) mayor.
2. Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja memiliki F^2 (0,307) mayor.
3. Kompetensi terhadap Kinerja memiliki F^2 (0,187) mayor.
4. Struktur Organisasi terhadap Kinerja memiliki F^2 (0,252) mayor.
5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki F^2 (0,399) mayor.

Pengujian Hipotesis Statistik

Uji hipotesis didasarkan pada hasil analisis *Partial Least Square* (PLS). Uji *Bootstrapping* menggunakan tingkat keyakinan 95% (alfa 5%) dan statistik t pada Tabel 1.96. Nilai Pada langkah selanjutnya jika nilai p lebih rendah dari tingkat kepercayaan (alpha = 0,05), disimpulkan hipotesis valid; sebaliknya, jika nilai p lebih tinggi dari tingkat kepercayaan (alpha = 0,05), disimpulkan hipotesis tidak valid. Gambar 2 menyajikan hasil uji hipotesis. Mengacu pada hasil penjelasan uji hipotesis, disajikan dalam Tabel 12.

Pembahasan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, uji hipotesis berikut dapat dilakukan:

1. Hipotesis pertama : Kompetensi (X_1) memiliki dampak pada Motivasi Kerja (Y) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar $2,624 > 1,96$ dan hasil nilai *P Values* sebesar $0,009 < 0,05$, jadi Kompetensi mempengaruhi Motivasi Kerja di Jambi Merang *field*.
2. Hipotesis kedua : Struktur Organisasi (X_2) memiliki dampak pada Motivasi Kerja (Y) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar $2,510 > 1,96$ dan nilai *P Values* sebesar $0,012 < 0,05$, jadi Struktur Organisasi mempengaruhi Motivasi Kerja di Jambi Merang *field*.
3. Hipotesis ketiga : Kompetensi (X_1) memiliki dampak pada Kinerja karyawan (Z) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar $2,746 > 1,96$ dan nilai *P Values* sebesar $0,006 < 0,05$, jadi Kompetensi mempengaruhi Kinerja karyawan di Jambi Merang *field*.

4. Hipotesis keempat : Struktur Organisasi (X_2) memiliki dampak pada Kinerja karyawan (Z) terlihat dari nilai t -statistic sebesar $2,930 > 1,96$ dan nilai P Values sebesar $0,004 < 0,05$, jadi Struktur Organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan di Jambi Merang *field*.
5. Hipotesis kelima : Motivasi Kerja (Y) memiliki dampak pada Kinerja karyawan (Z) terlihat dari nilai t -statistic sebesar $3,691 > 1,96$ dan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$, jadi Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan di Jambi Merang *field*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan membuktikan kompetensi berdampak besar dan positif terhadap motivasi kerja di Jambi Merang *field*. Struktur organisasi berdampak besar dan positif terhadap motivasi kerja di Jambi Merang *field*. Kompetensi juga berdampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan di Jambi Merang *field*. Struktur organisasi berdampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan di Jambi Merang *field*. Di Jambi Merang *field*, motivasi kerja berdampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan.

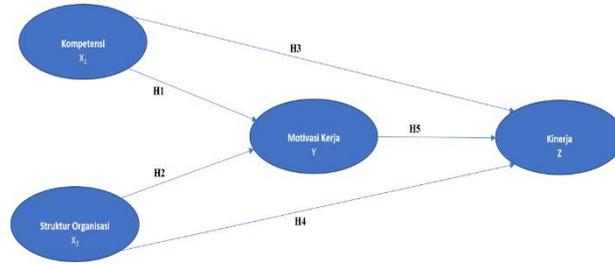
DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Basori, M. A. N., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1, 149–157.
- Daengs, G. A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(10), 1996–2008.
- Dhiro, A. V., & Alfiandry, A. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama Ri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 195–204.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegor Semarang.
- Heriyanto, Lubis, L. N., & Siallagan, D. Y. (2020). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Medco E Dan P Indonesia Sumatera Selatan. *Jurnal Eksos*, 2, 133–143.

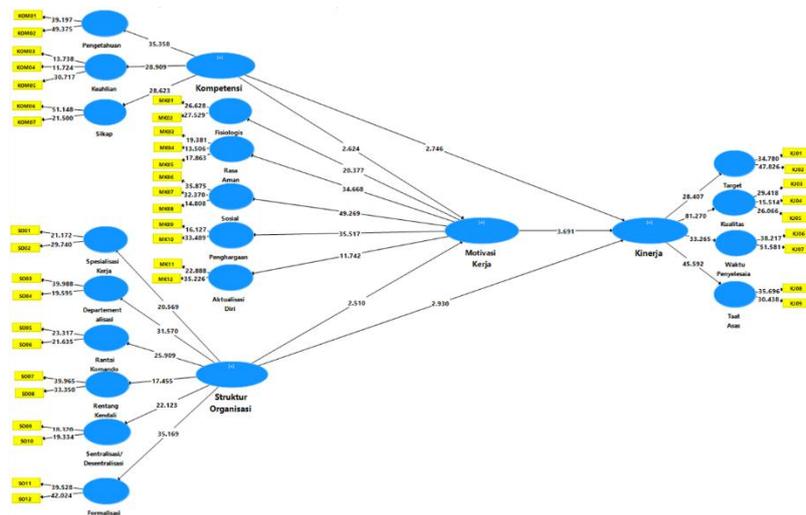
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.
- Pagiu, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, Y., Witara, K., Rinah, S. A., . . . Sesario, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 2022, 35–45.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK Swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection*, 4(3), 623–632.
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 32–41.
- Riyanto, A. B., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). Determination Of Positive And Negative Motivation, Work Discipline And Training On Performance Through Work Satisfaction As Variable Intervening In Employees Pt. Yellow Batam Flex. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*. 2(04), 47–57.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM*, 12, 81–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, T. P., Haryanto, E., & Muspawi, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 925–933.
- Tewal, B., Adolfin, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wulandari, Edizal, Nasir, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial)*, 3(3), 166–176.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1 Kerangka Berpikir



Gambar 2 Hasil uji t-statistic Antar Variabel

Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi Jambi Merang Tahun 2023-2024

Bulan	2023				2024			
	Gas (MMscf)		Kondensat (Bbls)		Gas (MMscf)		Kondensat (Bbls)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	112,14	117,85	5223,26	5444,06	98,66	85,15	4930,39	3906,11
Februari	112,14	108,64	5223,26	5193,80	118,31	116,89	5376,92	5409,38
Maret	112,14	118,02	5223,26	5509,74	118,31	116,99	5376,92	5330,27
April	112,14	116,67	5223,26	5469,40	117,04	115,84	5376,92	5259,57
Mei	112,14	116,19	5223,26	5429,06	118,31	99,78	5376,92	4352,58
Juni	112,14	116,18	5223,26	5468,28	118,31	113,10	5376,92	4784,82
Juli	112,14	117,13	5223,26	5454,02	118,31	117,06	5376,92	5275,52
Agustus	112,14	115,55	5223,26	5374,45	80,68	72,85	3666,76	3144,86
September	112,14	116,71	5223,26	5401,79	118,31	116,22	5376,92	5334,95
Average	112,14	115,95	5223,26	5418,18	111,69	105,81	5126,60	4746,50
Performance	103,40%		103,73%		94,74%		92,59%	

Sumber: Data Sales Gas dan Kondensat Jambi Merang 2023 - 2024

Tabel 2 Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	(Jufrizen & Sitorus, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karya-wan Dengan Di-siplin Kerja Sebagai Variabel Inter-vening PT Putra Rasya Mandiri	Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja	Tidak meneliti kepuasan kerja disiplin kerja	Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karya-wan dengan Disiplin kerja
2	(Wulandari <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti disiplin kerja kompensasi	Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
3	(Rahmanto <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia	Variabel Struktur organisasi terhadap Motivasi kerja dan Kinerja	Tidak meneliti kepemimpinan lingkungan kerja	Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karya-wan
4	(Wahyuni & Budiono, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
5	(Pariesti <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel inter-vening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti gaya kepemimpinan	kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi
6	(Manippi & Saiful, 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap	Variabel Kompetensi terhadap	Tidak meneliti kompensasi	Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng	Kinerja melalui Motivasi kerja		Karyawan dengan Moti-vasi
7	(Dermawan <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti pengembangan karir	Pengembangan Karir Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja
8	(S. Riyanto & Anto, 2022)	Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Kompetensi terhadap Motivasi kerja dan Kinerja	Tidak meneliti semangat kerja tim kerja	Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Moti-vasi Kerja dan Kinerja Karyawan
9	(Sari <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Orga-nisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	Variabel Struktur organisasi, motivasi kerja terhadap Kinerja	Tidak meneliti kepemimpinan	Kepemimpinan, Struktur Orga-nisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
10	(Dhiro & Alfiandry, 2021)	Pengaruh Struktur Organisasi, Ana-lisis Jabatan Dan Gaya Kepemim-pinan Terhadap Kinerja Karyawan Ditjen Bimas Buddha Kemen-terian Agama Ri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel Struktur organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti analisis jabatan Gaya kepemimpinan	Struktur Orga-nisasi, Analisis Jabatan Dan Gaya Kepemim-pinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moti-vasi
11	(Rachman <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Kom-petensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti disiplin kerja	Kompetensi Guru Dan Disi-plin Kerja Terhadap Kiner-ja Guru Dengan Motivasi Kerja

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Swasta Kota Bekasi			
12	(Heriyanto <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Medco E Dan P Indonesia Sumatera Selatan	Variabel Struktur organisasi terhadap Kinerja		Struktur Organisasi Terhadap Kinerja
13	(Basori <i>et al.</i> , 2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera)	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja	Tidak meneliti lingkungan kerja	Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi
14	(Maharani <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga	Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja		Motivasi kerja dengan Kinerja

Tabel 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	58	97
	Perempuan	2	3
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Masa Kerja Karyawan	1 - 2 Tahun	2	3
	2 - 5 Tahun	58	97
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan Terakhir	SLTA/ SMK	12	20
	Diploma / D3	16	27
	Sarjana / S1	29	48
	Magister / S2	3	5
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 6 Kategori Jawaban Responden

Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
Kinerja	4,454	Tinggi
Motivasi Kerja	4,221	Tinggi
Kompetensi	4,300	Tinggi
Struktur Organisasi	4,063	Tinggi

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 7 Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	KINERJA	KOMPETENSI	MOTIVASI KERJA	STRUKTUR ORGANISASI
KJ01	0,790	0,517	0,619	0,619
KJ02	0,864	0,640	0,756	0,631
KJ03	0,876	0,712	0,659	0,653
KJ04	0,761	0,465	0,697	0,614
KJ05	0,864	0,605	0,691	0,607
KJ06	0,809	0,552	0,679	0,665
KJ07	0,858	0,700	0,728	0,600
KJ08	0,843	0,656	0,660	0,571
KJ09	0,852	0,622	0,743	0,614
KOM01	0,633	0,839	0,513	0,401
KOM02	0,631	0,846	0,592	0,464
KOM03	0,600	0,837	0,530	0,432
KOM04	0,425	0,752	0,448	0,327
KOM05	0,426	0,775	0,434	0,385
KOM06	0,767	0,831	0,691	0,492
KOM07	0,573	0,739	0,553	0,423
MK01	0,594	0,455	0,759	0,397
MK02	0,678	0,515	0,799	0,501
MK03	0,754	0,661	0,781	0,564
MK04	0,562	0,584	0,760	0,581
MK05	0,686	0,509	0,793	0,522
MK06	0,731	0,564	0,810	0,579
MK07	0,708	0,474	0,806	0,551
MK08	0,594	0,557	0,819	0,443
MK09	0,590	0,545	0,720	0,563
MK10	0,634	0,427	0,821	0,526
MK11	0,624	0,536	0,733	0,460
MK12	0,581	0,479	0,749	0,457
SO01	0,469	0,330	0,397	0,736
SO02	0,753	0,501	0,702	0,762
SO03	0,589	0,489	0,579	0,818
SO04	0,424	0,358	0,454	0,759
SO05	0,536	0,291	0,480	0,817
SO06	0,532	0,471	0,516	0,797
SO07	0,632	0,362	0,535	0,780
SO08	0,674	0,461	0,483	0,760
SO09	0,618	0,355	0,426	0,784
SO10	0,460	0,377	0,441	0,776
SO11	0,639	0,439	0,616	0,830
SO12	0,648	0,491	0,557	0,828

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
KOMPETENSI	0,908	0,927
STRUKTUR ORGANISASI	0,944	0,951
MOTIVASI KERJA	0,941	0,949
KINERJA	0,946	0,954

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 9 *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
KOMPETENSI	0,646
STRUKTUR ORGANISASI	0,621
MOTIVASI KERJA	0,608
KINERJA	0,699

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 10 Nilai *R-Square (R²)*

VARIABEL	<i>R-Square (R²)</i>
MOTIVASI KERJA	0,583
KINERJA	0,792

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 11 Hasil *F Square (F²)*

VARIABEL	MOTIVASI KERJA	KINERJA
KOMPETENSI	0,360	0,187
STRUKTUR ORGANISASI	0,307	0,252
MOTIVASI KERJA		0,399
KINERJA		

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Tabel 12 *Path Coefficients*

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-> MOTIVASI KERJA	0,455	0,451	0,173	2,624	0,009
STRUKTUR ORGANISASI -> MOTIVASI KERJA	0,420	0,428	0,167	2,510	0,012
KOMPETENSI-> KINERJA	0,270	0,283	0,098	2,746	0,006
STRUKTUR ORGANISASI -> KINERJA	0,306	0,305	0,105	2,930	0,004
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0,445	0,431	0,121	3,691	0,000

Sumber : Data Olahan *SmartPLS* (2024)