

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

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Zainul Trimadhana

NPM : 245141044

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


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

Nama : Zainul Trimadhana
NPM : 245141044
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang Field Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal^{2/12/24} Pembimbing I



:
Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
NIDN : 0211066401

Tanggal^{2/12/24} Pembimbing II


:
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi MM


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

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

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : Zainul Trimadhana
NPM : 245141044
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

**Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
NIDN : 0211066401**

.....

.....

Anggota Penguji :

**1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si
NIDN : 0110117204**

.....

.....

**2. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E.,M.Si
NIDN : 0207069401**

.....

.....

Mengetahui :

**Palembang, 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Palembang, 2024
Ketua Program Studi MM**

**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401**

**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Megister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
5. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ketua Program Studi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Pak R Satrio Mursabdo selaku Manager Jambi Merang *Field* yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di Jambi Merang *Field*.

10. Istri dan anak-anak yang banyak memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung.
11. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat motivasi.
12. Teman- teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
13. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Pendidikan.

Palembang,.....2024

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompetensi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Jambi Merang *Field* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Jambi Merang *Field* yang berjumlah 138 orang, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%. Jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 90%. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Variabel Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, Variabel Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,583, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompetensi dan Struktur Organisasi) sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,792 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Bagi organisasi terkait yaitu Jambi Merang *Field*, disarankan agar karyawan terus menjaga kekompakan dalam bekerja tim, memastikan kerja sama tim berjalan dengan baik, meningkatkan, serta memahami dengan jelas target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the Influence of Competency and Organizational Structure on Employee Performance at Jambi Merang Field with Work Motivation as an Intervening Variable both directly and indirectly. The population in this study were 138 Jambi Merang Field Employees. In this study, the researcher used simple random sampling. The calculation of the number of samples used the Slovin formula with a sample size calculation based on a 10% error. So the selected sample has a 90% confidence. So in this study the number of samples used was 60 people as research samples. Data analysis used in this study was by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Competency Variables have a significant an effect on Work Motivation, Organizational Structure Variables have a significant effect on Work Motivation, Competency Variables have a significant effect on Performance, Organizational Structure Variables have a significant effect on Performance, Work Motivation Variables have a significant effect on Performance, Competency Variables have a significant effect on Performance through Work Motivation, Organizational Structure Variables have a significant effect on Performance through Work Motivation. The R² value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.583, which means that the value identifies that the variation in Employee Work Motivation can be explained by the exogenous latent variables (Competenc and Organizational Structure) by 58,3% while the remaining 41.7% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Performance is 0.792 which means that the value identifies that the variation in Performance can be explained by the exogenous variables by 79.2% while the remaining 20,7% is explained by variables not included in the study.

For the related organization, namely Jambi Merang Field, it is recommended that employees continue to maintain teamwork, ensure that teamwork runs well, and clearly understand the targets that must be achieved in work.

Keywords: Competency, Organizational Structure, Work Motivation, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zainul Trimadhana

NPM : 245141044

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang Field Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 23 Desember 2024

Yang menyatakan,



Zainul Trimadhana

RIWAYAT HIDUP

Zainul Trimadhana S.T., lahir di Gresik 01 Juli 1982 merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Choirul Anam dan Sumi Nurniati.

Pendidikan dasr diselesaikan pada tahun 1994 di SD II Semen Gresik, selanjutnya pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Gresik pada tahun 1997, pendidikan selanjutnya, Sekolah Menengah Atas di SMUN 1 Gresik pada tahun 2000. Kemudian melanjutkan pendidikan Diploma III di Politeknik Negeri Malang (Sebelumnya Politeknik Universitas Brawijaya) dan lulus pada tahun 2003 dengan gelar Ahli Madya (A.Md). Pada tahun 2020 melanjutkan pendidikan ahli jenjang untuk meraih gelar sarjana di Universitas Tridinanti dengan program studi Teknik Industri dan lulus pada tahun 2023 dengan gelar Sarjan Teknik (S.T.). Selanjutnya menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana (S2) Magister Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Tridinanti.

Saat ini bekerja di Pertamina Hulu Energi Jambi Merang mulai tahun 2010.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
KATA PENGANTAR	iiiv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	iiix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	11
2.1. Kajian Pustaka	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15

2.1.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3	Kompetensi	23
2.1.3.1	Pengertian Kompetensi	23
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kompetensi	26
2.1.4	Struktur Organisasi	27
2.1.4.1	Pengertian Struktur Organisasi	27
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi ..	28
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Struktur Organisasi	29
2.2	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Berpikir	34
2.4	Hipotesis Penelitian	39
	BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2	Populasi dan Sampel	40
3.2.1	Populasi.....	40
3.2.2	Sampel	41
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1	Sumber Data	42
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4	Variabel dan Definisi Operasional	45
3.5	Teknik Analisis Data.....	50
3.6	Hipotesis Statistik.....	57
	BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1	Hasil Analisis	59
4.1.1	Deskriptif Data Demografis Responden.....	59
4.1.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	62
4.1.3	Analisis Statistik Inferensial	66
4.2	Pembahasan Hasil.....	81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Implikasi Kebijakan	90
5.3 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Jambi Merang Tahun 2023-2024	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan	31
Tabel 3.1 Skala Likert Kuesioner.....	45
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	46
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	49
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Struktur Organisasi.....	50
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja...	60
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	62
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	63
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompetensi	64
Tabel 4.8 Kategori_ Jawaban Responden Variabel Struktur Organisasi	65
Tabel 4.9 <i>Loading Factor</i> Variabel Kompetensi	68
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i> Variabel Struktur Organisasi	68
Tabel 4.11 <i>Loading Factor</i> Variabel Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.12 <i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4.13 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	70
Tabel 4.14 Akar Kuadrat AVE.....	70

Tabel 4.15 Kriteria <i>Fornell-Larcker</i> (Akar Kuadrat AVE).....	71
Tabel 4.16 Nilai <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross Loading</i>).....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.18 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	74
Tabel 4.19 Hasil <i>F Square</i> (F^2)	76
Tabel 4.20 <i>Path Coefficients</i>	79
Tabel 4.21 Data <i>Indirect Effect</i>	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 <i>The Motivational Process: An Initial Model</i>	16
Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow	19
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	38
Gambar 3.1 Hubungan X_1 , X_2 , Y , dan Z	56
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasikan.....	67
Gambar 4.2 Hasil uji <i>t-statistic</i> Antar Variabel.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang cepat dan disruptif menandai era globalisasi. Organisasi yang tangguh adalah yang mampu merespons perubahan dengan cepat dan efektif untuk mencapai tujuannya. Globalisasi tidak bisa dibendung sehingga tidak ada kata lain selain harus ada upaya reformasi untuk kesiapan diri dengan menganalisis ulang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam skala yang lebih luas. Termasuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara maksimal. Namun satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam bisnis global adalah potensi sumber daya manusia yang berkualitas (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018).

Setiap individu dalam organisasi adalah aset berharga yang berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun pemerintah. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Hasibuan, 2022).

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Tindakan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya menghasilkan output yang kita kenal sebagai kinerja. Berdasarkan pendapat Edison, Anwar, & Komariyah (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output. Konsep kompetensi merupakan suatu karakteristik yang dimiliki seseorang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan

tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dalam melaksanakan aktivitas kerja berdasarkan profesionalisme, efektif, dan efisien (Daengs, 2022).

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan struktur organisasi yang telah dibentuk harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Struktur organisasi yang baik berfungsi sebagai alat pengatur dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, sehingga tercipta stabilitas dan kontinuitas yang dapat mewujudkan kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian struktur organisasi harus didesain sesuai dengan lingkungan pekerjaan mengetahui tugas apa yang akan dilakukan dan kepada siapa harus bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Jadi kegunaan struktur organisasi adalah mengendalikan, mengarahkan dan menyalurkan kemampuan anggota organisasi untuk mencapai sasaran dan hasil yang menjadi tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Struktur organisasi haruslah dirancang sedemikian rupa untuk memungkinkan terdapatnya lingkungan kerja yang efektif dan terkoordinir diantaranya berbagai bagian ataupun fungsi. Organisasi sangat berhubungan dengan komunikasi kerja, dimana komunikasi kerja merupakan rantai perintah dalam struktur organisasi yang menjalankan hubungan wewenang, tanggung

jawab serta laporan pertanggung jawaban yang menghubungkan atasan dengan bawahan.

Struktur organisasi yang jelas dan teratur dapat membantu untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, sebab dalam struktur organisasi yang jelas dan teratur terdapat tugas masing-masing bagian yang harus dilakukan. Sementara itu struktur organisasi mengacu pada bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi merupakan salah satu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai sasarnya menurut (Robbins & Judge, 2017). Dalam menjalankan tugas masing-masing bagian, peran pemimpin dalam memberikan motivasi secara terus menerus kepada karyawan sangat dibutuhkan agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pegawai yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Keberhasilan dalam pembelajaran tidak hanya diukur dari pencapaian akhir, tetapi juga dari proses belajar yang kita lalui, termasuk saat menghadapi tantangan dan kegagalan. Kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

PHE Jambi Merang (PHEJM) adalah anak perusahaan dari PT. Pertamina Hulu Energi (PHE) merupakan operator dari blok Jambi Merang yang terletak di propinsi Sumatera Selatan, Indonesia. PHEJM saat ini memiliki dua lapangan operasi yakni Sungai Kenawang (SK) dan Pulau Gading (PG) yang terletak di Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin. Saat ini blok Jambi Merang didisain untuk menghasilkan gas alam dan hidrokarbon cair dari kedua 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 1.1 berikut :

Tabel 1.1
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

Permasalahan ini erat kaitannya dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dimana minimnya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya program pelatihan teknikal menyebabkan keahlian karyawan tidak berkembang dan kurang terasah. Selain itu kurangnya pengetahuan berdasarkan jenjang pendidikan karyawan menyebabkan timbulnya kesalahan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dijelaskan oleh Edison, Anwar, & Komariyah (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, 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.

Fenomena motivasi kerja karyawan Jambi Merang *Field* terlihat masih kurangnya pemberian apresiasi pimpinan ke karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan menurun. Motivasi yang rendah dalam bekerja akan berdampak mengurangi kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Jufrizen & Sitorus (2024) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *intervening* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Jambi Merang *Field* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* antara lain :

1. Capaian kinerja karyawan terkait target maupun kualitas mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

2. Kurangnya pengetahuan berdasarkan jenjang pendidikan karyawan menyebabkan timbulnya kesalahan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3. Kurangnya program pelatihan teknis menyebabkan keahlian karyawan tidak berkembang dan kurang terasah.
4. Kurangnya ruang untuk pengembangan karir dengan struktur organisasi yang berlaku saat ini.
5. Pembagian tugas karyawan yang tidak sesuai dengan posisi jabatan.
6. Kurangnya pemberian apresiasi pimpinan ke karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kompetensi, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Di Jambi Merang *Field*?
2. Apakah terdapat pengaruh Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja Di Jambi Merang *Field*?

3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*?
4. Apakah terdapat pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah untuk menganalisis, mengetahui, dan membuktikan :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Di Jambi Merang *Field*.
2. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja Di Jambi Merang *Field*.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*.
4. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang *Field*.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapatkan ada manfaatnya bagi :

- a. Sumbangan pemikiran bagi Jambi Merang *Field* dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Kompetensi, Struktur Organisasi, dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan.

- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Kompetensi, Struktur Organisasi, dan Motivasi Kerja serta 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., Prahiawan, 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.
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 145–160.
- 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 Pegawai 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 Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Lubis, L. N., & Siallagan, D. Y. (2020). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Medco E Dan P Indonesia Sumatera Selatan. *Jurnal Eksos*, 2, 133–143.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dengan *SmartPLS 3.0*. Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- 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.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). 3 1,2,3. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, 2(2), 1500–1509.

- 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 Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.
- Ningsih, S., Dukalang, H., & Arsal, A. (2022). Pemodelan *Struktural Equation Model- Partial Least Square* (SEM-PLS) Pada Minat Bertransaksi Menggunakan Aplikasi Ovo. *Jambura Journal of Probability and Statistics*, 3(2), 171–178.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Jambi, U. (2023). Analisis *Struktural Equation Modeling Partial Least Square* pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi . 6(2), 125–135.
- 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 Pegawai 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 Pegawai 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.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 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 Pegawai. *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.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Tewal, B., Adolfini, 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 Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial)*, 3(3), 166–176.