e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence Of Competence, Motivation, And Organizational Culture On Employee Performance At The Industry And Trade Agency Lubuk Linggau

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lubuk Linggau

Anisari Faturrohmah [1]; Suyadi [2]; Yuli Eprianti [3]
[1,2,3,4] **Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia*a***
Email: [1] anisfaturohman042@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [29 Juli 2026]
Revised [27 Oktober 2026]
Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS
Competence, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,346, T-Statistic sebesar 1,911, dan P-Value sebesar 0,057 (>0,05). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,445, T-Statistic sebesar 3,347, dan P-Value sebesar 0,001 (<0,05). Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar -0,018, T-Statistic sebesar 0,112, dan P-Value sebesar 0,911 (>0,05). Nilai R-Square sebesar 0,437 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 43,7% variasi kinerja pegawai. Motivasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effects of competence, motivation, and organizational culture on employee performance at the Department of Industry and Trade of Lubuk Linggau City. This research employed a quantitative approach with a population of 40 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS 3. The results indicate that competence has a positive but insignificant effect on employee performance, with an Original Sample value of 0.346, a T-Statistic value of 1.911, and a P-Value of 0.057 (>0.05). Motivation has a positive and significant effect on employee performance, with an Original Sample value of 0.445, a T-Statistic value of 3.347, and a P-Value of 0.001 (<0.05). Meanwhile, organizational culture has a negative and insignificant effect on employee performance, with an Original Sample value of -0.018, a T-Statistic value of 0.112, and a P-Value of 0.911 (>0.05). The R-Square value of 0.437 indicates that the three independent variables explain 43.7% of the variation in employee performance. Motivation is identified as the most dominant factor in improving employee performance..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk menciptakan aparatur yang kompeten, adaptif, dan profesional dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi. Reformasi manajemen SDM di sektor publik menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan transformasi digital, meningkatkan kompetensi, serta mengelola perubahan birokrasi agar pelayanan publik menjadi lebih efektif dan akuntabel (Zolak Poljasevic et al., 2025). Aparatur pemerintah juga dituntut memiliki kompetensi teknis, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan kolaboratif dalam menghadapi perkembangan teknologi (Shahiduzzaman, 2025). Hal tersebut sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam memperkuat kualitas aparatur sipil negara melalui pengembangan kompetensi dan digitalisasi birokrasi (Sri Mulyani, 2024). Transformasi digital melalui penerapan e-government dan Human Resource Information System (HRIS) telah meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, namun keberhasilannya sangat bergantung pada kompetensi digital aparatur (Adila & Mahendra Putri, 2024). Di sisi lain, resistensi birokrasi, keterbatasan sumber daya, dan kesenjangan kompetensi digital masih menjadi tantangan sehingga .diperlukan penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan kebijakan berbasis kompetensi (Akbar et al., 2025).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung penyelesaian tugas secara efektif (Fatmasari Wijayanti, 2023). serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi (Tammubua et al., 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Afriana, 2021). Selain itu, motivasi kerja menjadi pendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga meningkatkan produktivitas dan komitmen organisasi (Bakri Hasanuddin, 2023). Motivasi juga terbukti meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Sri Mutiah Husaini , Haliah, 2024). karena merupakan dorongan internal maupun eksternal dalam melaksanakan pekerjaan tinggi (Bakri Hasanuddin, Widiyarsih, 2019). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung terus mengembangkan kompetensinya melalui pembelajaran dan inovasi (Suryani et al., 2023). Di samping itu, budaya organisasi yang kolaboratif dan adaptif mampu mendorong inovasi serta efektivitas pelayanan publik (Ayu et al., 2023). Budaya organisasi juga membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi (Hanifah Zarma & Frinaldi Aldri, 2025). sedangkan kepemimpinan yang mendukung keamanan psikologis memperkuat budaya inovatif di lingkungan kerja (Isna Sabela et al., 2025). Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses kerja, kedisiplinan, dan perilaku inovatif (Rahmasari et al., 2022). Selain itu, organizational citizenship behaviour turut meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik (Arifin & Narmaditya, 2024).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang perindustrian dan perdagangan. Untuk menjalankan tugas tersebut diperlukan pegawai yang kompeten, memiliki motivasi kerja tinggi, serta didukung budaya organisasi yang kondusif. Namun, berdasarkan observasi awal masih ditemukan kesenjangan kompetensi digital, motivasi kerja yang belum optimal, dan budaya organisasi yang masih cenderung hierarkis sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kualitas SDM agar mampu mendukung penerapan good governance dan pelayanan publik berbasis digital secara efektif (Alfaridzah et al., 2025).

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi masukan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik individu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan (Rahadi, 2021). Kompetensi menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab (Heri & Andayani Fitri, 2020). Selain itu, kompetensi juga mencerminkan kemampuan pegawai untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Airyq et al., 2023).

Indikator kompetensi dalam penelitian ini meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Surtiani et al., 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Ramon Arthur Ferry Tumiwa, Ajabar et al., 2021). Motivasi berperan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong pegawai bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja (Hizbul Muflihin, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan kepuasan kerja yang lebih baik (Danang Sunyoto et al., 2023).

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi kebutuhan mengembangkan kreativitas, menggerakkan kemampuan, bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan diterima, dan menjalin hubungan baik antarpegawai (Ansyari & Kasmir, 2018).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak (Sumartik et

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

al., 2022). Budaya organisasi membentuk identitas organisasi serta memengaruhi perilaku pegawai dalam menghadapi perubahan dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja (Sari, 2009).

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi pemberdayaan pegawai, orientasi tim, pengembangan kemampuan, nilai inti bersama, dan kesepakatan (Darmasetiawan & Rapina, 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Lestari, 2023). Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil dengan standar, profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Lestari, 2023).

METODE PENELITIAN

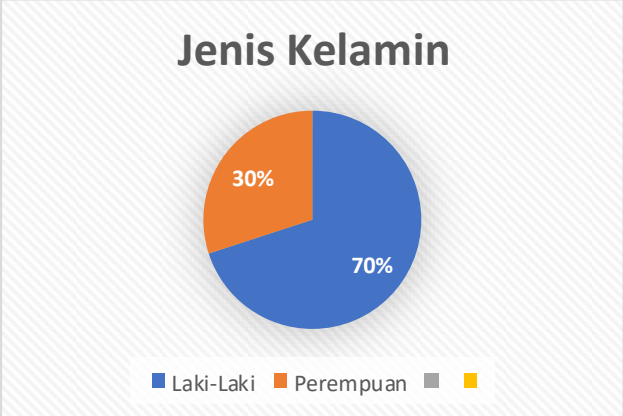
Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau, Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai yang seluruhnya dijadikan sample menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didukung observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2023).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. SmartPLS merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten melalui pendekatan Partial Least Squares (PLS) serta menyajikan output berupa tabel dan grafik yang memudahkan interpretasi hasil penelitian. Proses evaluasi model SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap, yaitu outer model dan inner model. Tahap outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan nilai outer loading, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, tahap inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square, Effect Size (f^2), serta Path Coefficient yang dievaluasi berdasarkan nilai T-Statistic dan P-Value. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila memiliki nilai T-Statistic > 1,96 dan P-Value < 0,05.

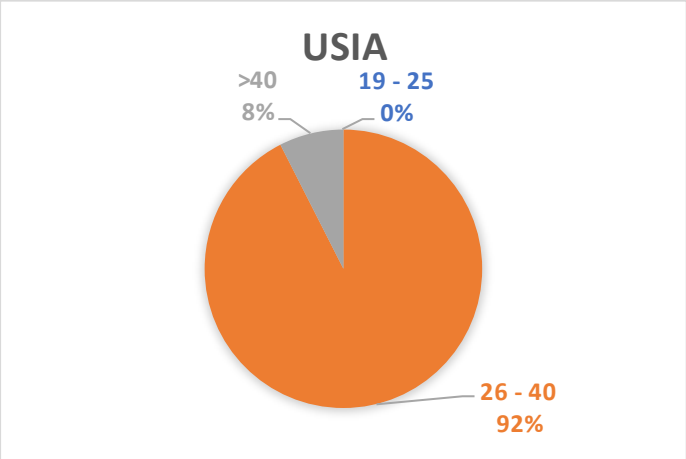
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden



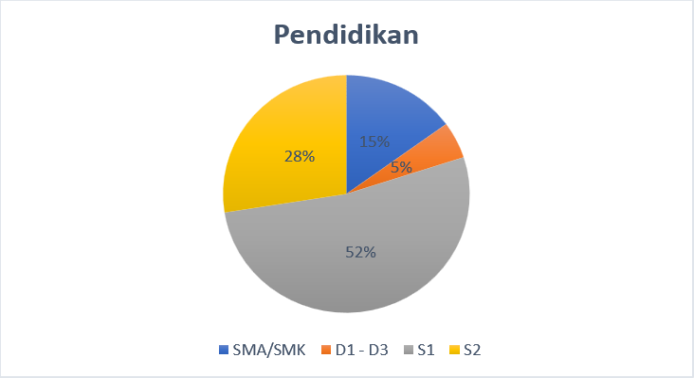
Gambar 1 Pie Chart responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, responden penelitian berjumlah 40 orang yang terdiri atas 28 pegawai laki-laki (70%) dan 12 pegawai perempuan (30%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki



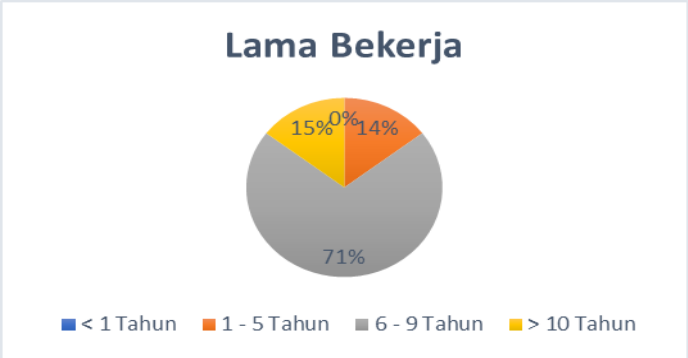
Gambar 2 Pie Chart responden berdasarkan Umur

Berdasarkan Gambar 2, responden mayoritas berada pada rentang usia 19 – 25 tahun sebanyak 0 orang (0 %). Selanjutnya, sebanyak 37 orang (92 %) berusia 26 – 40 tahun, dan hanya 3 orang (8%) yang berusia di > 40 tahun. Data ini menunjukan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, yang mendukung efektivitas dalam pekerjaan mereka.



Gambar 3 Pie Chart responden berdasarkan Pendididkan

Berdasarkan Gambar 3, responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 6 orang (15 %). Responden pendidikan D3 sebanyak 2 orang (5 %). Dengan responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang (52 %). Sementara itu tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang (28%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang menengah hingga tinggi.



Gambar 4 Pie Chart responden berdasarkan Masa Kerja

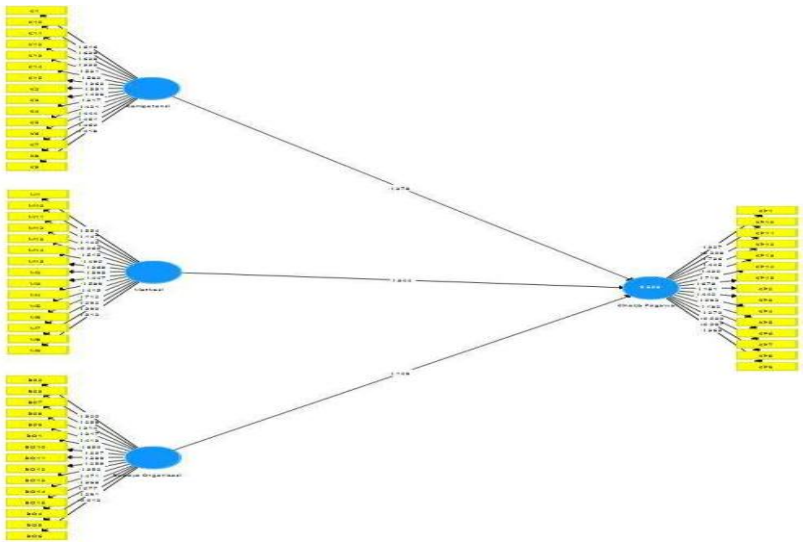
e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Berdasarkan Gambar 4, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara < 1 tahun sebanyak 0 orang (0%). Sebanyak 6 orang (14 %) memiliki pengalaman kerja 1 – 5 tahun, dan sebanyak 29 orang (71 %) selama kerja 6 – 9 tahun, dan sebanyak 6 orang (15 %) dari lama bekerja > 10 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa sebagaian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami proses kerja secara mendalam dan memberikan kontribusi yang optimal.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* setiap indikator. Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,50 sehingga indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian. Setelah dilakukan estimasi ulang, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas



Gambar 5 Path Diagram Outer Model 1

Dalam proses pengecekan validitas kovergen, peneliti memanfaatkan nilai outer loadings (Hair et.al, 2017). sebuah indikasi yang baik dari validitas ketika nilai outer loadings mencapai 0,5 atau lebih. Berikut tabel yang menyatakan hasil pengelolaan outer loadings Smart PLS.

Tabel 1 Hasil Outer Loadings 1

	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi
B02	0.520			
B03	0.258			
B07	0.314			
B08	0.317			
B09	0.413			
BO1	0.650			
BO10	0.237			
BO11	0.389			
BO12	0.258			
BO13	0.352			
BO14	0.471			
BO15	0.368			
BO4	0.077			

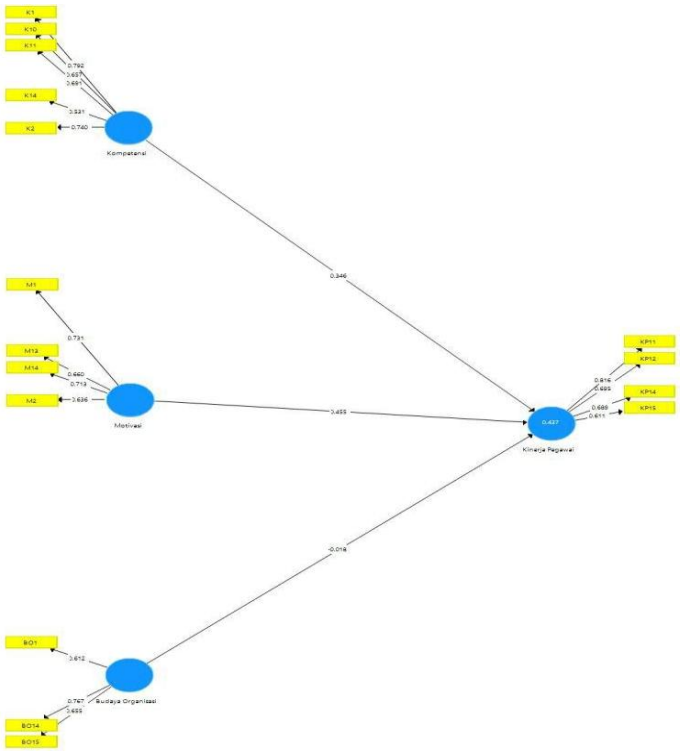
	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi
BO5	0.291			
BO6	-0.012			
K1			0.616	
K10			0.639	
K11			0.638	
K12			0.333	
K13			0.531	
K14			0.582	
K15			0.363	
K2			0.551	
K3			0.438	
K4			0.317	
K5			0.421	
K6			0.444	
K7			0.461	
K8			0.460	
K9			0.418	
KP1		0.327		
KP10		-0.208		
KP11		0.736		
KP12		0.445		
KP13		0.432		
KP14		0.719		
KP15		0.678		
KP2		0.181		
KP3		0.442		
KP4		0.092		
KP5		0.182		
KP6		0.270		
KP7		-0.030		
KP8		-0.097		
KP9		0.363		
M1				0.554
M10				0.147
M11				0.140
M12				-0.060
M13				0.515
M14				0.490
M15				0.368
M2				0.595
M3				0.447
M4				0.589
M5				0.415

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi
M6				0.712
M7				0.292
M8				0.390
M9				0.312

Sumber: data diolah, 2026

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading setiap indikator. Menurut Hair et al. (2017), indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading ≥ 0,70. Namun, pada penelitian yang bersifat eksploratif, nilai outer loading ≥ 0,50 masih dapat diterima. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa pada pengujian awal masih terdapat beberapa indikator pada variabel Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian. Setelah dilakukan eliminasi, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai outer loading di atas 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 6 Path Diagram Outer Model 2

Tabel 2 Hasil Outer Loadings 2

	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi
BO1	0.612			
BO14	0.767			
BO15	0.655			
K1			0.792	
K10			0.657	
K11			0.691	
K14			0.531	
K2			0.740	
KP11		0.816		

KP12		0.695		
KP14		0.689		
KP15		0.611		
M1				0.731
M13				0.660
M14				0.713
M2				0.636

Hasil pengujian ulang setelah eliminasi indikator menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi nilai minimum outer loading sebesar 0,50 sehingga dapat dinyatakan valid secara konvergen. Pada variabel Budaya Organisasi, indikator BO14 memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,767. Pada variabel Kompetensi, indikator K1 memperoleh nilai loading tertinggi sebesar 0,792. Pada variabel Kinerja Pegawai, indikator KP11 memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,816. Sementara itu, pada variabel Motivasi, indikator M1 memperoleh nilai loading tertinggi sebesar 0,731. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut merupakan representasi paling kuat dalam menjelaskan masing-masing konstruk penelitian.

Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Composite Reliability merupakan konteks penelitian reabilitas indikator. Kriteria diterima apabila dalam composite reability variabel menunjukan nilai lebih besar dari 0,70. Maka dianggap telah memenuhi standar. Hasil penelitian terdapat pada tabel berikut.

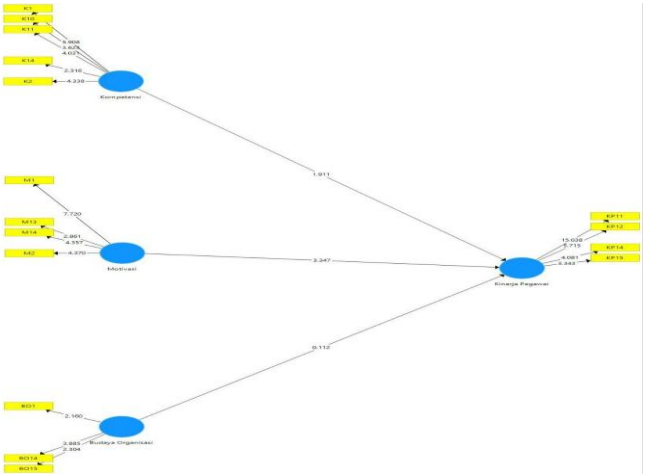
Tabel 3 Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.422	0.379	0.720
Kinerja Pegawai	0.669	0.696	0.798
Kompetensi	0.717	0.742	0.815
Motivasi	0.632	0.638	0.780

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70, yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,720, Kinerja Pegawai 0,798, Kompetensi 0,815, dan Motivasi 0,780, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha dan rho_A pada masing-masing konstruk juga menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan untuk menganalisis kekuatan hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen melalui beberapa uji yaitu koefisien determinasi (R^2), effect size (F^2) serta pengujian hipotesis.



Gambar 7 Path Diagram Inner Model

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Data hasil nilai uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.437	0.390

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 3, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai R Square sebesar 0,437. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,390 menunjukkan hasil yang relatif konsisten setelah memperhitungkan jumlah variabel prediktor yang digunakan dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwaNilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan moderat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Effect Size (F^2)

Effect size (F^2) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh ukuran variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai F^2 menunjukkan seberapa besar kontribusi suatu variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai F^2, semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Data hasil nilai uji F-Square

Variabel	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi
Budaya Organisasi		0.00		
Kinerja Pegawai				
Kompetensi		0.156		
Motivasi		0.248		

Berdasarkan Tabel 5, nilai Effect Size (F^2) menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0,248, sedangkan Kompetensi memiliki pengaruh kecil hingga sedang dengan nilai 0,156. Sementara itu, Budaya Organisasi memiliki nilai 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Motivasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dibandingkan Kompetensi dan Budaya Organisasi.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (|O/STDEV|)	P Values
Budaya Organisasi-> Kinerja Pegawai	-0.018	0.033	0.163	0.112	0.911
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.346	0.350	0.181	1.911	0.057
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.445	0.461	0.136	3.347	0.001

Berikut penjelasan dari hasil pengujian hipotesis. Budaya Organisasi→Kinerja Pegawai: Nilai Original Sample (O) sebesar -0,018 menunjukkan pengaruh negatif. Nilai T Statistics sebesar 0,112 dan P Value sebesar 0,911 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan pada taraf signifikansi α = 0,05. Kompetensi→Kinerja Pegawai: Nilai Original Sample (O) sebesar 0,346 menunjukkan pengaruh positif. Namun, nilai T Statistics sebesar 1,911 dan P Value sebesar 0,057 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan pada taraf signifikansi α = 0,05. Motivasi→Kinerja Pegawai: Nilai Original Sample (O) sebesar 0,445 menunjukkan pengaruh positif. Nilai T Statistics sebesar 3,347 dan P Value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan pada taraf signifikansi α = 0,05. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hanya variabel Motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Budaya Organisasi dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,346, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai T-Statistic sebesar 1,911 dan P-Value sebesar 0,057 menunjukkan bahwa hubungan tersebut belum signifikan pada tingkat signifikansi α = 0,05, meskipun nilai F-Square sebesar 0,150 menunjukkan pengaruh dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tammubua et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan juga menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur publik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,445, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai T-Statistic sebesar 3,347 dan P-Value sebesar 0,001 membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan pada tingkat signifikansi α = 0,05. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian (Bakri Hasanuddin, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 0,112 dan P-Value sebesar 0,911, sehingga hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan pada tingkat signifikansi α = 0,05. Selain itu, nilai F-Square sebesar 0,00 menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Temuan ini berbeda dengan penelitian (Rahmasari et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi melalui nilai dan norma kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku kerja yang lebih baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,346 dan P-Value sebesar 0,057 (>0,05). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,445 dan P-Value sebesar 0,001 (<0,05), sehingga menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar -0,018 dan P-Value sebesar 0,911 (>0,05). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 43,7% (R-Square = 0,437).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pertama, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuk Linggau diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai serta terus mengembangkan kompetensi dan memperkuat budaya organisasi agar kinerja pegawai semakin optimal. Kedua, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, memperluas objek penelitian, atau menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, N., & Mahendra Putri, L. D. (2024). Digitalisasi Tata Kelola SDM Aparatur di Indonesia. Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora, 4(2), 1–12. https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.2125

Afriana, A. (2021). The Effects of Competency, Work Placement, and Career Development on Job Performance: Lessons from Public Sector in An Emerging Country. Jurnal Manajemen, 12(2), 75. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4123

Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 9(1), 285. https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285

Akbar, R. S., Soemartono, T., Sukmana, P., & T. Herry Rachmatsyah. (2025). Developing a Human Resource Management Model for E-Government Implementation in the Public Sector. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5), 3491–3502. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3789

Alfaridzah, A. L., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). Implementasi Dan Dampak Sistem Manajemen Sdm Berbasis E-Government Di Indonesia. JKP) Journal of Government, Social and Politics, 11(1), 145–156.

Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland , Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. Swot, 8(2), 263–274.

Arifin, S., & Narmaditya, B. S. (2024). Fostering employee performance of civil servants in Indonesia: The mediating role of organisational citizenship behaviour. SA Journal of Human Resource Management, 22, 1–9. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2412

Ayu, R. D., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Development of Organizational Culture in Public Services: Case Study of Government Agencies in Indonesia. … Journal: Jurnal …, 4(5), 9987–9993.

Bakri Hasanuddin, Widiyarsih, A. H. T. A. (2019). Work Motivation in Government Bureaucracy: Psychological Factors Affecting Employee Performance. Concept and Communication, null(23), 301–316. https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009

Danang Sunyoto, D., Wagiman, M. M. C. B. L. D. M., & Pd, S. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja Penerbit Cv.Eureka Media Aksara. 1–26.

Darmasetiawan, J. B., & Rapina, R. (2023). What are the key dimensions of organizational culture ? Evidence from Indonesia. 1(2).

Fatmasari Wijayanti, R. T. S. (2023). The Influence Of Competency On Employee Performance: (A Literature Review). 1(6), 920–931.

Hanifah Zarma, & Frinaldi Aldri. (2025). 5377-Article Text-39610-2-10-20250617. Jurnal Inovasi Pendidikan IPS, 5(Vol. 5 No. 2 (2025)), 296–305.

Heri, & Andayani Fitri. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Jurnal Ilmiah Neo Politea Fisip Universitas Al-Ghifari, 1(2), 17–29.

Hizbul Muflihin, M. (2024). Motivasi Kinerja.

Isna Sabela, O., Etikariena, A., & Lingkar Kampus Raya, J. (2025). Driving Indonesian public sector innovation with strength-based leadership, psychological safety, and ambidextrous organizational culture Mendorong inovasi sektor publik di Indonesia dengan kepemimpinan berbasis kekuatan, keamanan psikologis, dan budaya organisasi ambidextrous. Jurnal Psikologi Tabularasa, 20(1), 1–19.

Lestari, D. (2023). Kinerja Pegawai.

Rahadi, D. R. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (Issue 1991).

Rahmasari, A., Herlina, M. G., & Syahchari, D. H. (2022). Strengthening Service Performance in Indonesian Public Sector. Binus Business Review, 13(1), 109–117. https://doi.org/10.21512/bbr.v13i1.7946

Ramon Arthur Ferry Tumiwa, Ajabar, D. S. A., Nancy Henrietta Jessamine Mandey, N. S., Mikke R. Marentek, Zaedun Na'im, U. M., & Farikhul Muafiq, Theresia N.A. Narwadan, T. L. A. (2021). Manajemen Motivasi. April.

Shahiduzzaman, M. (2025). Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era: A Thematic Analysis. Administrative Sciences, 15(2). https://doi.org/10.3390/admsci15020051

Sri Mulyani, N. R. (2024). Comparison of Human Resource Management Characteristics between Public Sector and Private Sector in Indonesia in the Era of Digital Transformation. 2, 116–128.

Sri Mutiah Husaini , Haliah, A. K. (2024). Motivation and Public Service Performance: The Role of Organizational Identification. 4(5), 2053–2068.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In Buku Ajar Budaya Organisasi. https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1

Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya4, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kepolisian Republik Indonesia. Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, 5(X), 221–231.

Suryani, L., Kurhayadi, K., & Susniwati, S. (2023). Evaluating Service Quality and Motivation in Affecting Employee Performance in Public Sector. Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, 7(2), 159–172. https://doi.org/10.30741/adv.v7i2.1225

Tammubua, M. H., Warokka, A., & Aqmar, A. Z. (2025). Unlocking public service potential: The impact of competency and career development on local government performance in emerging economies. International Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 8(3), 2614–2628. https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i3.7060

Zolak Poljašević, B., Gričnik, A. M., & Šarotar Žižek, S. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform Requirements and Resistance to Change. Administrative Sciences, 15(3). https://doi.org/10.3390/admsci15030094