
**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KOTA LUBUKLINGGAU**

Betti Nuraini¹, Sri Ayu Lestari²

¹Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta

²Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Email : betiuraini@gmail.com, Ayulestari04@gmail.com

ABSTRACT

The method used is a questionnaire method of four variable items, namely Competency, Motivation, Organizational Culture and Employee Performance. The number of samples was 63 respondents. Data analysis used is descriptive quantitative by using SPSS application. The first hypothesis test results, is the Competency variable (X1) has a partially significant effect on Employee Performance (Y) in the Lubuklinggau City Department of Trade and Industry. The second hypothesis test results is, the Motivation variable (X2) has a partially significant effect on Employee Performance (Y) in the Lubuklinggau City Trade and Industry Office. The third hypothesis test results is, the variable Organizational Culture (X3) has a partially significant effect on Employee Performance (Y) in the Lubuklinggau City Trade and Industry Office. The fourth hypothesis test results is show that, the independent variable Competence and Motivation has a significant simultaneous effect on the dependent variable Employee Performance in the Lubuklinggau City Trade and Industry Office. The fifth hypothesis test results is show that, the independent variable Competency and Organizational Culture has a significant influence simultaneously on the dependent variable Employee Performance in the Lubuklinggau City Trade and Industry Office. The sixth hypothesis test results show that, the independent variable of Motivation and Organizational Culture has a significant influence simultaneously on the dependent variable Employee Performance in the Trade and Industry Office of Lubuklinggau City. The results of the seventh hypothesis test variables show that, the independent variables Competency, Motivation, and Organizational Culture have a significant influence simultaneously on the dependent variable Employee Performance in the Lubuklinggau City Trade and Industry Office.

Keywords : *Competence, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Metode angket dari empat variabel yaitu Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Jumlah sampel 63 responden. Hasil uji hipotesis pertama, adalah variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Departemen Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau. Hasil uji hipotesis kedua adalah, variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau. Hasil pengujian hipotesis ketiga adalah, variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau. Hasil uji hipotesis keempat, variabel independen Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai di Kantor Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau. Hasil uji hipotesis kelima, variabel independen Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil uji hipotesis keenam, variabel bebas Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau. Hasil dari variabel uji hipotesis ketujuh, variabel independen Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, peran sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi strategis karena, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan, maka suatu organisasi akan sulit mencapai kesuksesan. Banyak keuntungan yang dimiliki oleh organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa partisipasi karyawan yang terampil, kompeten, dan berdedikasi tinggi untuk organisasi dan memiliki kinerja yang optimal. Seperti yang dikatakan oleh Noto Atmodjo (dalam Nuraini, 2014: 89), Sumber Daya Manusia dan Alam adalah faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil atau ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi yang dimiliki dan dikembangkan yang harus bertanggung jawab atas kinerjanya. Karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan tentang alasan dan niat, potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi upaya / upaya organisasi untuk mencapai.

Selain Kompetensi dan Motivasi, Organisasi Budaya juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Manajemen budaya organisasi yang dimaksudkan untuk budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja perusahaan, ini perlu dilakukan karena menetapkan nilai untuk menetapkan prioritas dan menyediakan semua yang dilakukan dalam kelompok / perusahaan. Dalam perkembangannya, Departemen Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau perlu mengembangkan kompetensi secara sistematis. Meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan komunikasi antara pekerja dan atasan, memberikan kompetensi yang adil

meningkatkan kompetensi mental yang mendorong kepuasan kerja dan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Organisasi Budaya terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Industri Kota Lubuklinggau".

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Wibowo mengungkapkan makna hasil lebih luas, bukan hanya mengumumkan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja yang dilakukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kebutuhan (Wibowo, 2018: 3).

2.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan kompetensi pegawai yang dilandasi dengan pengetahuan kompetensi yang dicirikan oleh sikap profesionalisme dalam bidang tertentu yang berkaitan dengan kompetensi yang merupakan ciri khas individu yang mendasari kemampuan atau keselamatan pegawai yang ditempatkan. Menurut Wibowo (2018: 271) Kompetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang ditekuk oleh pekerjaan tersebut.

2.3 Motivasi

Robbins (dalam Wibowo, 2018: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah (arah), dan usaha terus menerus (persistensi) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2014: 112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah.

2.4 Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi dengan baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2014: 113). Budaya organisasi selalu terkait dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu.

2.5 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
2. Ada motivasi yang signifikan terhadap perencanaan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
3. Ada pengaruh yang signifikan terhadap organisasi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
4. Ada kompetensi yang signifikan dan motivasi terhadap kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
5. Ada kompetensi yang signifikan dan organisasi budaya terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
6. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
7. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017: 14) menjelaskan bahwa: "Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk evaluasi pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel

pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang telah ditentukan".

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei.

Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X1), motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) variabel antara dan variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Menurut Sugiyono (2017: 137) sumber data adalah sumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini. Dalam hal ini sumber data ada dua, yaitu:

1. Sumber Data Primer
Sumber data utama adalah sumber data utama yang menjadi inti atau inti dalam penelitian ini. Sumber data utama dalam penelitian ini terkait langsung dengan penelitian yang diperoleh dari angket atau kuesioner yang disebar untuk sampel dalam penelitian ini.
2. Sumber Data Sekunder
Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung untuk penelitian ini berasal dari observasi, wawancara atau sumber lain dari majalah, dokumentasi dan arsip lainnya. Pada penelitian ini yang menjadi data sekunder yaitu, LKJIP Tahun 2018, Renstra Tahun 2018, Pegawai Data, Pegawai Absensi, peraturan perundangan yang berhubungan dengan data-data. Penunjang yang diperlukan untuk penelitian ini.

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, dimana Peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang dikumpulkan. Jumlah instrumen dalam penelitian ini menggunakan 15 butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk setiap variabel penelitian yang disesuaikan dengan

pertimbangan, selanjutnya untuk data yang digunakan menggunakan program SPSS, dan menggunakan angket / kuesioner sebagai instrumen penelitian

Selanjutnya untuk Teknik Pengumpulan Data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu dengan membuat dan membantah angket yang berisi daftar pertanyaan tertutup, untuk memperoleh data primer secara langsung dari objek penelitian.
2. Kuesioner penelitian sebagai instrumen penelitian adalah teknik kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari para responden yang menjadi sampel penelitian.
3. Wawancara, pertanyaan umum tentang sumber yang berkompeten pada bidang yang dibicarakan.
4. Dokumentasi, penelitian berbagai literatur, jurnal dan penelitian sebelumnya, seperti untuk memperoleh data sekunder.

Sebelum digunakan pada penelitian sebenarnya, instrumen penelitian perlu dilakukan instrumen uji. Instrumen uji yang digunakan yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji kualitas data digunakan uji normalitas dan uji linearitas, Selanjutnya data diperoleh dengan menggunakan angket dengan angket pada objek penelitian sebanyak 63 responden, sedangkan hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

1. Regresi Linear Sederhana
 - a. Variabel Kompetensi terhadap Kinerja

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	28,053	4,885	
Kompetensi X1	,546	,083	,645

Sumber: Hasil Data Olahan Tahun 2019

Dari persamaan nilai regresi, maka nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 28.053$ satuan. Artinya, jika variabel bebas Kompetensi (X1) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 28.053 unit. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh adalah $b = 0,546$ unit. Artinya, jika variabel Kompetensi (X1) meningkat, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan Peningkatan sebesar 0,546 unit.

- b. Variabel Motivasi terhadap kinerja

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24,941	5,489	
Motivasi X2	,587	,091	,636

Sumber: Hasil Data Olahan Tahun 2019

Dari persamaan nilai regresi, maka nilai konstanta yang diperoleh adalah $= 24.941$ satuan. Diperkirakan, jika variabel bebas Motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 24.941 unit. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi yang diperoleh adalah $b = 0,587$ unit. Artinya, jika variabel Motivasi (X2) meningkat, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan peningkatan sebesar 0,587 unit.

- c. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	28,096	4,919	
Budaya Organisasi X3	,542	,083	,642

Sumber: Hasil Data Olahan Tahun 2019

Dari persamaan nilai regresi, maka nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 28.096$ unit. Seharusnya, jika variabel bebas Organisasi Budaya (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 28.096 unit. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi yang diperoleh adalah $b = 0,542$ unit. Artinya, jika variabel Budaya Organisasi (X3) meningkat, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan Peningkatan sebesar 0,542 unit.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil uji keseimbangan antara variabel bebas dan variabel bebas parsial, hasil dapat dilihat di Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

		Kinerj a Pega wai_Y	Kom peten si_X 1	Moti vasi _X2	Buda ya Orga nisasi _X 3
Pearson Correlatio n	Kinerja Pegawai Y	1,000	,645	,636	,642
	Kompetensi X1	,645	1,000	,619	,595
	Motivasi X2	,636	,619	1,000	,628
	Budaya Organisasi X3	,642	,595	,628	1,000

Sumber: Hasil Data Olahan Tahun 2019

Menunjukkan hasil uji koefisieneksi (r) variabel bebas Budaya Organisasi dan variabel yang diperoleh Kinerja Pegawai nilai yang diperoleh adalah 0,642. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi (X3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang didukung kuat parsial yaitu 0,642 karena nilai tergantung pada interval koefisien 0,60 - 0,799.

3. Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

Tabel 5
Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	5,743	,000
Kompetensi X1	6,599	,000

Sumber: Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 5 hasil uji t di atas dengan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 6,599 lebih besar dari nilai tabel $(63-1 = 62) = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

Tabel 6
Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	4,544	,000
Motivasi X2	6,439	,000

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 6 hasil uji t di atas dengan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 6,439 lebih besar dari nilai ttabel $(63-1 = 62) = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

Tabel 7
Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	5,712	,000
Budaya Organisasi X3	6,544	,000

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 7 hasil uji t di atas dengan variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai thitung

= 6.544 lebih besar dari nilai ttabel ($63-1 = 62$) = 1.669 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda untuk variabel Kompetensi X1 dan Motivasi X2 terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat di Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18,610	5,343	
1 Kompetensi X1	,345	,098	,408
Motivasi X2	,354	,106	,384

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Jika variabel bebas tetap dinilainya tetap dan variabel Kompetensi meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,345 unit. Nilai koefisien regresi. Motivasi yang diperoleh adalah $b_2 = 0,354$ unit. Artinya, jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel Motivasi meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,354 unit.

Kemudian, hasil uji regresi linear berganda untuk variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19,917	5,010	
Kompetensi X1	,345	,094	,408

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat di tabel - tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,491

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 10 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,507 atau (50,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi dan Motivasi) terhadap variabel mendukung (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 50,7%. Sisanya (100% -50,7%) yaitu sebesar 49,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak sesuai dalam penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,504	2,531

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 11 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,520 atau (52%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel mendukung (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 52%. Sisanya (100% -52%) yaitu sebesar 48% dikeluarkan oleh variabel-

variabel lain yang tidak disetujui dalam penelitian ini.

Tabel 12
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,485	2,577

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 12 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,502 atau (50,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel mendukung (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 50,2%. Sisanya (100% -50,2%) yaitu sebesar 49,8% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak sesuai dalam penelitian ini.

Tabel 13
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,532	2,459

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 13 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,554 atau (55,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel Dukungan (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 55,4%. Sisanya (100% -55,4%) yaitu sebesar 44,6% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak sesuai dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil dari uji F (simultan) variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat di Tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	406,054	2	203,027	30,897	,000^b
Residual	394,263	60	6,571		
Total	800,317	62			

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 14 di atas menunjukkan, nilai yang diperoleh adalah Fhitung 30,897 > Ftabel (63-2-1 = 60) = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

Kemudian, hasil dari uji F (simultan) variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	415,974	2	207,987	32,469	,000^b
Residual	384,344	60	6,406		
Total	800,317	62			

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 15 di atas menunjukkan, nilai yang diperoleh adalah Fhitung 32,469 > Ftabel (63-2-1 = 60) = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

Selanjutnya, hasil dari uji F (simultan) variabel Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada Tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	401,724	2	200,862	30,236	,000^b
Residual	398,593	60	6,643		
Total	800,317	62			

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 16 di atas menunjukkan, nilai yang diperoleh adalah $F_{hitung} = 30,236 > F_{tabel} (63-2-1 = 60) = 3,15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

Sedangkan, hasil dari uji F (simultan) variabel Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dapat dilihat di Tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	443,548	3	147,849	24,450	,000^b
Residual	356,769	59	6,047		
Total	800,317	62			

Sumber : Hasil Data Olahan Tahun 2019

Tabel 17 di atas menunjukkan, nilai yang diperoleh adalah $F_{hitung} = 24,450 > F_{tabel} (63-3-1 = 59) = 2,76$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis pertama penelitian ini adalah "Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau". Hasil uji hipotesis pertama uji t dengan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,599$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (63-1 = 62) = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, disimpulkan hipotesis pertama terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis kedua penelitian ini yaitu "Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau". Hasil uji hipotesis kedua uji t dengan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,439$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (63-1 = 62) = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, disimpulkan hipotesis kedua terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis tiga penelitian ini yaitu “Ada perbedaan yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau”. Hasil uji hipotesis tiga uji dengan variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 6,544 lebih besar dari nilai ttabel (63-1 = 62) = 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05. Artinya, variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, disimpulkan hipotesis hipotesis terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

4. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis Empat penelitian ini adalah “Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau”. Hasil uji hipotesis Empat uji F (simultan) variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa, nilai yang diperoleh adalah Fhitung 30,897 > Ftabel (63-2-1 = 60) = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, hapus hipotesis. Hipotesis terbukti dan hipotesis diterima.

5. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis, memperluas penelitian ini adalah "Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota

Lubuklinggau". Hasil uji hipotesis terhadap uji F (simultan) variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau menentukan itu, nilai yang diperoleh adalah Fhitung 32,469 > Ftabel (63-2-1 = 60) = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, putuskan hipotesis yang terbukti terbukti dan hipotesis diterima.

6. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis keenam penelitian ini adalah “Ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau”. Hasil uji hipotesis keenam uji F (simultan) variabel Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa, nilai yang diperoleh adalah Fhitung 30,236 > Ftabel (63-2-1 = 60) = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bebas Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan simultan terhadap variabel untuk Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jadi, disimpulkan hipotesis keenam terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada kompetensi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung = 6,599 > ttabel = 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05.

2. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung = 6,439 > ttabel = 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung = 6,544 > ttabel = 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
4. Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung = 30,897 > Ftabel = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
5. Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Organisasi Budaya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung = 32,469 > Ftabel = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
6. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan Organisasi Budaya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung = 30,236 > Ftabel = 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
7. Ada Pengaruh yang signifikan Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung = 24,450 > Ftabel = 2,76 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

VI. SARAN

Berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran dari Peneliti untuk dinas yang menjadi objek penelitian:

1. Kompetensi. Setiap pegawai harus memiliki basic pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, untuk itu perlu melibatkan perwakilan terkait dengan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam penempatan Pejabat eselon dan staf di Satuan Kerja

Perangkat Daerah

2. Motivasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja, Pimpinan harus memberikan arahan yang memacu pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, selain itu juga meningkatkan bonus terhadap pegawai yang meningkatkan kemampuannya berprestasi
3. Budaya Organisasi, Setiap pegawai dapat bersosialisasi dengan pegawai lain dan Menganggap rekan kerja - rekan kerja sebagai keluarga. Serta, buat nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang dipahami dan disetujui bersama, nilai-nilai tersebut menjadi masalah panutan bersama, yaitu yang disebut dengan budaya organisasi.
4. Kinerja Pegawai. Untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan, Pimpinan dan pegawai perlu melakukan komunikasi atau mendukung baru. Setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, cermat dan akurat. Pegawai juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem, dan prosedur kerja. Serta, Pimpinan harus memberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- [2] Damayanti, Indah dan Fitria (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Sarana dan Prasarana Badan SAR Nasional. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Kewirausahaan. (ISSN: 2443 - 0633): 2, 91 - 108.
- [3] Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini. Refika Aditama, Bandung.
- [4] Dimiyati dan Mudjiono. (2002). Belajar dan Pembelajaran. Rineka Cipta dan Depdikbud, Jakarta.

-
- [5] Fahmi, Irham. (2014). Pengantar Manajemen Keuangan. Alfabeta, Bandung.
- [6] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Yogyakarta.
- [7] Fransiska, Emil Regina (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman. JOM FE UNRI (ISSN: 2355 - 6854): 2 (2), 1 - 15.
- [8] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23. BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [10] Hasran (2018) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Jurnal Manajemen dan Ekonomi (ISSN: 2597 - 4173): 2 (3), 1-10.
- [11] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan. Salemba Empat, Jakarta
- [12] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [13] Mariana, Nasrina Nina, Akmal Umar dan Hasmin Tamsah (2018) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. YUME: Jurnal Manajemen. (ISSN: 2614 - 851X): 1 (2), 130 - 150.
- [14] Misigo dan Moronge (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Layanan Sipil Kenya: Kasus Kementerian Air Dan Irigasi. Jurnal Strategis Bisnis & Manajemen Perubahan. (ISSN: 2414-8970): 4 (51), 993 - 1009.
- [15] Moeheriono (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Rajawali Pers, Jakarta.
- [16] Nuraini, Betti (2014) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di SMP Ar Raihan Bandar Lampung. Jurnal Tinjauan Pendidikan Indonesia (ISSN: 2338 - 2015): 1 (2), 89-94.
- [17] Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- [18] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- [19] Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau
- [20] Robbins, S.P dan Hakim T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta. Prawirosentono, Suyadi (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan. Edisi ke Tiga. BPFE, Yogyakarta.
- [21] Rukmawati. (2016) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang).
-

-
- Tesis. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- [22] Sedarmayanti (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- [23] Siregar, Syofian. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Manual Perhitungan & SPSS. Kencana, Jakarta.
- [24] Sobirin, Achmad. (2019). Budaya Organisasi: Pengertian Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. UPP-STIM YKPN, Yogyakarta.
- [25] Sudarmanto (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Edisi Tiga. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [26] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- [27] Susanto, Ahmad. (2016). Teori Belajar Dan Pembelajaran. Prenada Media Group, Jakarta.
- [28] Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [29] Syaifuddin. (2018). Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Tegar, Nanang. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Persetujuan Teoritis dan Praktis. Kuadran, Yogyakarta.
- [30] Tejo, Guntur Aryo dan Machasin (2015) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tawaran Personil. Humas Polda Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. (ISSN: 1979 - 3294): 7 (3), 437 - 454.
- [31] Torang, Syamsir. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Alfabeta, Bandung.
- [32] Uha, Nawawi, Ismail. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja. Kencana. Jakarta.
- [33] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.