



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Morowali

The Influence Of Organizational Culture And Competence On Employee Performance At The Trade And Industry Office Of Morowali Regency

Hasnindar Ayuningtias^{1*}, Yoberth Kornelius², Niluh Putu Evvy Rossanty³, Nur Riski Islianty⁴

¹⁻⁴Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

*Corresponding Author: E-mail: ayuninghasnindar9@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 22 Sep, 2025

Revised: 16 Nov, 2025

Accepted: 19 Dec, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Kompetensi,
Kinerja

Keywords:

*Organizational Culture,
Competence, Employee
Performance*

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9708](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9708)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali, 2) Pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali, 3) Pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 43 Responden. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Budaya organisasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali, 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali, 3) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Morowali.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The simultaneous influence of organizational culture and competence on employee performance at the Trade and Industry Office of Morowali Regency; 2) The partial influence of organizational culture on employee performance at the Trade and Industry Office of Morowali Regency; 3) The partial influence of competence on employee performance at the Trade and Industry Office of Morowali Regency. This research is quantitative, with a sample of 43 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis. The results indicate that: 1) Organizational culture and competence significantly influence employee performance simultaneously at the Trade and Industry Office of Morowali Regency; 2) Organizational culture

significantly influences employee performance partially; 3) Competence also significantly influences employee performance partially at the Trade and Industry Office of Morowali Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:2), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Menurut Aziz (2024), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga di katakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai.

Menurut Darna dan Herlina (2024), budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi merupakan suatu pedoman kerja yang ditetapkan organisasi untuk mempengaruhi perilaku dan cara kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020). Jadi upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut, karena pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi.

Hasil observasi dan wawancara dengan salah satu staf berinisial “L” pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali diperoleh beberapa informasi bahwa pegawai masih memiliki kinerja yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan secara optimal. Demikian juga dalam menyelesaikan laporan kegiatan dinas, terkadang masih mengalami keterlambatan bahkan ada kesalahan sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari skeepul yang sudah ditentukan. Salah satunya dalam pembuatan laporan tahunan kegiatan kantor. Selanjutnya hasil wawancara menjelaskan perihal budaya organisasi, beliau menginformasikan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang tidak jelas dan kurangnya kesadaran pegawai tentang ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini di buktikan dengan pembuatan daftar penyiapan sarana dan fasilitas perdagangan, layanan perizinan perdagangan bagi masyarakat yang masih kurang lengkap, serta kurangnya kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan tugas kantor. Selanjutnya masih terkait budaya organisasi masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu menerapkan arahan pekerjaan dari pimpinan, serta kurangnya kesadaran untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hasil wawancara dengan Ibu “M”, mengutarakan persoalan terkait dengan kompetensi. Bahwa masih ada pegawai yang kurang mampu menerapkan kemampuan individu baik dalam hal pengetahuan terhadap alat teknologi kantor seperti pengoprasian komputer dan kurangnya keterampilan pegawai dalam penggunaan teknologi yang ada di kantor sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan kantor.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Budaya organisasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali

H2: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali

H3: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS) Versi 25 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Selanjutnya valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument dikatakan valid jika memiliki korelasi (*correlated item total correlated*) $\geq 0,3$ sebaliknya jika koefisien korelasi $\leq 0,3$ maka dikatakan tidak valid. Apabila instrument dalam penelitian valid maka selanjutnya perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kendalan instrument penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

1. Item Pernyataan	2. Person Correlation	3. R tabel	4. Status
5. X1.1	6. 0,500	7. 0,3	8. Valid
9. X1.2	10. 0,664	11. 0,3	12. Valid
13. X1.3	14. 0,763	15. 0,3	16. Valid
17. X1.4	18. 0,740	19. 0,3	20. Valid
21. X1.5	22. 0,574	23. 0,3	24. Valid
25. X1.6	26. 0,653	27. 0,3	28. Valid
29. X1.7	30. 0,680	31. 0,3	32. Valid
33. X1.8	34. 0,635	35. 0,3	36. Valid
37. X1.9	38. 0,518	39. 0,3	40. Valid
41. X1.10	42. 0,432	43. 0,3	44. Valid
45. X1.11	46. 0,323	47. 0,3	48. Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

49. Item Pernyataan	50. Person Correlation	51. R tabel	52. Status
53. X2.1	54. 0,572	55. 0,3	56. Valid
57. X2.2	58. 0,931	59. 0,3	60. Valid
61. X2.3	62. 0,919	63. 0,3	64. Valid
65. X2.4	66. 0,611	67. 0,3	68. Valid
69. X2.5	70. 0,855	71. 0,3	72. Valid
73. X2.6	74. 0,894	75. 0,3	76. Valid
77. X2.7	78. 0,337	79. 0,3	80. Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

81. Item Pernyataan	82. <i>Person Correlation</i>	83. R tabel	84. Status
85. Y.1	86. 0,530	87. 0,3	88. Valid
89. Y.2	90. 0,584	91. 0,3	92. Valid
93. Y.3	94. 0,714	95. 0,3	96. Valid
97. Y.4	98. 0,646	99. 0,3	100. Valid
101. Y.5	102. 0,651	103. 0,3	104. Valid
105. Y.6	106. 0,640	107. 0,3	108. Valid
109. Y.7	110. 0,653	111. 0,3	112. Valid
113. Y.8	114. 0,586	115. 0,3	116. Valid
117. Y.9	118. 0,532	119. 0,3	120. Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variable Budaya organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y) dikatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176), uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrument yang reliable akan menghasilkan data yang konsisten. Artinya berapapun banyaknya pengulangan yang dilakukan dengan menggunakan instrumen tersebut, kesimpulan yang diperoleh tetap sama, walaupun perolehan angka nominalnya tidak harus sama. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut akan menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,50$ maka reliabel

Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,50$ maka tidal reliable

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

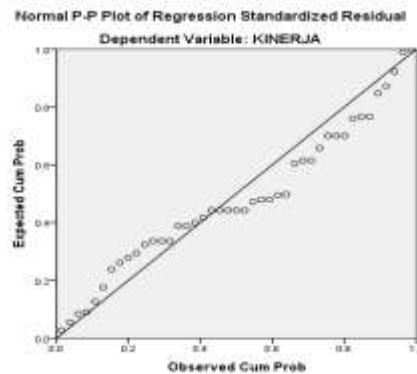
121. Variabel	122. <i>Cronbach alpa</i>	123. Keterangan
124. Budaya Organisasi (X1)	125. 0,747	126. Reliabel
127. Kompetensi (X2)	128. 0,780	129. Reliabel
130. Kinerja (Y)	131. 0,751	132. Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable adalah reliable karena *Crounbach's Alpha* $> 0,50$ sehingga layak untuk diuji kepengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independent), variabel terikat (dependent) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasi uji normalitas terdapat dalam gambar grafik normal plot yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (FIV). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data. Hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

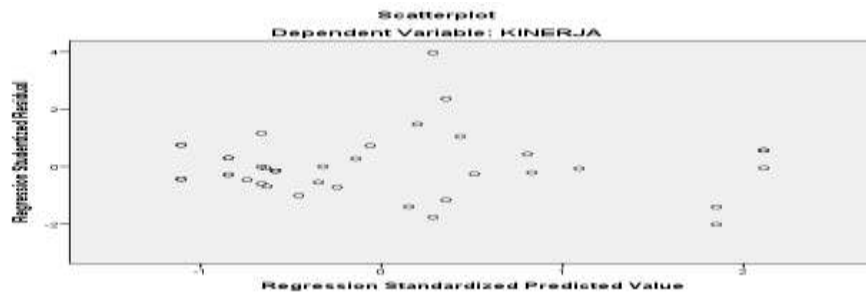
o	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tol erance	V IF	
	Budaya Organisasi (X_1)	0,5 84	1, 711	Non Multikolinearitas
	Kompetens i (X_2)	0,5 84	1, 711	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai $VIF 1,711 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,584 > 10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi heteroskedastitas dari model regresi yang tersaji pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah, 2025
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dengan demikian dapat disimpulkan data diatas memenuhi asumsi homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh secara persial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Cara menguji uji T adalah dengan membandingkan dengan T hitung dengan tabel pada taraf nyata $\alpha=0,05$. Uji T berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan T hitung lebih besar dari T table ($t\text{-hitung} > t\text{-table}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4.922	3.063		1.607	.116
Budaya Organisasi	.230	.072	.334	3.199	.003
Kompetensi	.758	.130	.610	5.844	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,230 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,003 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,758 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Serempak (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitungan lebuah besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji f (Uji Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	354.820	2	177.410	58.606 ^b	.000
	Residual	121.087	40	3.027		
	Total	475.907	42			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengolahan data diatas, terlihat bahwa f hitung 58,606 pada taraf nyata $\alpha=0,05$ atau $f < 0,05$. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (budaya organisasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.746	.733	1.73988
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,746 yang artinya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali adalah sebesar 74,6% sedangkan 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,863, yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi dan kompetensi mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja) sebesar 86,3 %

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali.

SARAN

1. Bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali diharapkan untuk dapat meningkatkan budaya organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, menyesuaikan pekerjaan dengan keahlian dan pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif. Diharapkan pula untuk mampu berkoordinasi dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dengan mengupayakan untuk selalu ikut terlibat dalam kegiatan kantor.
2. Bagi pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali diharapkan untuk lebih memperhatikan keterampilan pegawai dalam hal berkomunikasi antar sesama pegawai baik di dalam maupun di luar organisasi dalam menjalankan tugas kantor sehingga tercipta keakraban dan keharmonisan.

Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali perlu meningkatkan kuantitas kerja sehingga hasil yang di capai maupun tugas yang di berikan atasan dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Aziz, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Kinerja Modern. Jakarta: Pustaka Mitra Mandiri.
- Darna, N., & Herlina, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Suatu Study Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 10-20.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 12). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta Bandung.
- Yasin, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish.