JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Influence Of Organizational Culture, Competence, And Job Training On Employee Performance At The Department Of Industry, Trade, Energy, And Mineral Resources Of North Sumatra Province

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Sabillah Priatna [1]; Soulthan Saladin Batubara [2]
[1,2]*Study Program of Management, Faculty of Social and Science, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email: [1] sabillahpriatna27@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [01 September 2026]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Organizational Culture, Competence, Job Training, Employee Performance.

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

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi, kemampuan, dan pelatihan kerja terhadap performa karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, serta Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara. Masalah yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah kinerja pegawai yang belum optimal, yang tercermin dari rendahnya pencapaian target kerja, efisiensi waktu, kepatuhan terhadap regulasi, serta kolaborasi antarpegawai. Selain itu, diakui bahwa budaya organisasi, kemampuan, dan pelatihan kerja belum berjalan dengan maksimal. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa pegawai. Kemampuan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja pun menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap performa pegawai. Secara bersamaan, budaya organisasi, kemampuan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, serta Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara. Variabel kemampuan menjadi elemen yang memberikan pengaruh paling besar dalam peningkatan performa karyawan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang mendukung, pengembangan kemampuan, dan penerapan pelatihan kerja yang efektif bisa menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT
This study aims to evaluate the impact of organizational culture, capabilities, and job training on employee performance at the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources in North Sumatra Province. The underlying problem of this study is suboptimal employee performance, reflected in low work target achievement, time efficiency, regulatory compliance, and collaboration among employees. Furthermore, it is acknowledged that organizational culture, capabilities, and job training have not been implemented optimally. The research findings show that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance. Capability also has a positive and significant impact on employee performance. Job training also shows a significant positive impact on employee performance. Simultaneously, organizational culture, capabilities, and job training have a positive and significant influence on employee performance at the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources in North Sumatra Province. The capability variable is the element that has the greatest influence on improving employee performance. Therefore, strengthening a supportive organizational culture, developing capabilities, and implementing effective job training can be strategies to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks akibat globalisasi, digitalisasi, dan transformasi di dalam organisasi membuat setiap institusi perlu memiliki tenaga kerja yang terampil dan fokus pada hasil. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena hal ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Namun, sejumlah organisasi masih berhadapan dengan isu performa yang terlihat dari rendahnya tingkat produktivitas, ketidakmampuan memenuhi target kerja, serta adanya kekurangan dalam kualitas pelayanan (Idrus et al., 2023).

Salah satu elemen yang diduga berpengaruh pada kinerja karyawan adalah budaya di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi acuan perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat bisa memperkuat komitmen, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung pencapaian sasaran organisasi, sementara budaya yang lemah dapat mengurangi kinerja karyawan (Ramadani, 2024). Hasil dari survei awal menunjukkan

bahwa budaya organisasi di Dinas PPESDM Provinsi Sumatera Utara belum berfungsi dengan baik, yang terlihat dari rendahnya fokus pada hasil kerja, komunikasi yang kurang terbuka, sedikitnya dorongan untuk berinovasi, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Data Pra Survei Dinas PPESDM Provinsi Sumatera Utara, 2026).

Selain budaya organisasi, kemampuan karyawan juga menjadi elemen krusial yang mempengaruhi hasil kerja. Kemampuan meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang wajib dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi biasanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih akurat, cepat, serta berkualitas (Bhayangkara & Raya, 2023). Namun, hasil penelitian awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih mengalami kesulitan dalam memahami tugas, keterampilan profesional, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah terkait pekerjaan (Data Pra Survei Dinas PPESDM Provinsi Sumatera Utara, 2026).

Faktor lain yang diduga memengaruhi hasil kerja karyawan adalah pelatihan profesional. Program pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung perbaikan kinerja organisasi (Aziz, 2022). Namun, hasil penelitian awal menunjukkan bahwa implementasi pelatihan profesional belum berjalan maksimal, tercermin dari rendahnya pemahaman bahan pelajaran, minimnya partisipasi peserta, dan penerapan hasil pelatihan yang belum optimal dalam kegiatan sehari-hari (Data Pra Survei Dinas PPESDM Provinsi Sumatera Utara, 2026).

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok saat menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja adalah cerminan dari seberapa baik karyawan berhasil, yang dinilai melalui kualitas, kuantitas, kolaborasi, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas Usman, et al (2023). Kinerja karyawan berperan penting sebagai tolok ukur dalam mengevaluasi kesuksesan organisasi karena terkait langsung dengan pencapaian tujuan dan efektivitas kerja.

Budaya Organisasi

Budaya perusahaan adalah serangkaian nilai, aturan, kepercayaan, dan kebiasaan yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan bersikap. Ekosistem budaya perusahaan yang kokoh mampu membentuk perilaku kerja yang positif, memperkuat komitmen karyawan, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang efisien. Berdasarkan pendapat Hasri, n.d. (2016), budaya perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan asumsi fundamental dan sistem kepercayaan yang dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi. Indikator dari budaya perusahaan mencakup nilai-nilai dan norma-norma organisasi, komitmen terhadap organisasi, kebiasaan kerja di dalam organisasi, kerjasama antar karyawan, serta kepatuhan terhadap regulasi organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mengerjakan tugas dengan efisien sesuai dengan standar organisasi. Kompetensi menggambarkan kapabilitas nyata seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, menjadikannya elemen kunci dalam peningkatan kinerja. Menurut Kubova-semaka (2020), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan efektif berdasar pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Indikator kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, dan kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang terstruktur dan direncanakan dengan baik untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta sikap karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Proses pelatihan dianggap sebagai investasi dari organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan hasil kerja. Menurut Butuner (2016), pelatihan yang berhasil mencakup analisis kebutuhan, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi dari pelatihan tersebut. Indikator terkait pelatihan kerja meliputi relevansi materi pelatihan, metode yang digunakan, kemampuan pengajar, frekuensi pelatihan, serta penerapan hasil dari pelatihan di lapangan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan fokus pada penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara.Populasi yang diteliti meliputi seluruh karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 individu. Dengan menerapkan teknik sampling jenuh seperti yang direkomendasikan oleh Arikunto (2018) untuk populasi di bawah 100, maka semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Variabel yang tidak tergantung dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan kerja (X3), sedangkan variabel tergantung adalah kinerja karyawan (Y).

Pengolahan data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Sebelum menguji hipotesis, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh bersamaan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa baik variabel independen dapat menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, budaya organisasi (t = 2,593; sig. = 0,012), kompetensi (t = 2,574; sig. = 0,013), dan pelatihan kerja (t = 2,746; sig. = 0,008) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 32,347; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 menunjukkan bahwa 57,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	27,2500	9,004	0,568	0,742
Y.1.2	27,1667	9,023	0,571	0,742
Y.2.1	27,1500	9,079	0,654	0,730
Y.2.2	27,2167	9,732	0,495	0,756
Y.3.1	26,8833	10,579	0,274	0,788
Y.3.2	27,1833	9,135	0,434	0,770
Y.4.1	26,9000	9,312	0,546	0,747
Y.4.2	27,0167	10,356	0,355	0,776

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	34,4167	12,688	0,477	0,761
X1.1.2	34,3000	13,434	0,423	0,768
X1.2.1	34,3500	13,858	0,299	0,782
X1.2.2	34,3333	13,582	0,368	0,774
X1.3.1	34,3500	13,621	0,373	0,774
X1.3.2	34,6833	12,390	0,559	0,750
X1.4.1	34,3667	13,084	0,487	0,760
X1.4.2	34,6000	12,414	0,594	0,746
X1.5.1	34,4333	12,623	0,529	0,754
X1.5.2	34,4167	12,959	0,402	0,772

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	35,2000	20,908	0,762	0,888
X2.1.2	34,9500	22,116	0,493	0,904
X2.2.1	35,0333	21,592	0,624	0,896
X2.2.2	35,0167	20,966	0,634	0,895
X2.3.1	35,0667	20,640	0,655	0,894
X2.3.2	35,0500	20,862	0,710	0,890
X2.4.1	35,0500	21,540	0,652	0,894
X2.4.2	35,0833	21,535	0,658	0,894
X2.5.1	35,2500	20,530	0,769	0,887
X2.5.2	35,1500	20,367	0,655	0,895

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1.1	33,9833	18,152	0,612	0,865
X3.1.2	34,0000	18,814	0,631	0,864
X3.2.1	34,0167	18,661	0,555	0,869
X3.2.2	34,0000	18,102	0,565	0,869
X3.3.1	34,0833	18,145	0,654	0,862
X3.3.2	33,9667	18,541	0,549	0,869
X3.4.1	33,9333	17,758	0,658	0,861
X3.4.2	34,1500	18,265	0,609	0,865
X3.5.1	34,0500	18,997	0,479	0,874
X3.5.2	34,0167	17,644	0,719	0,856

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian memenuhi kriteria valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi item–total yang seluruhnya berada di atas nilai kritis 0,30, sehingga setiap butir mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

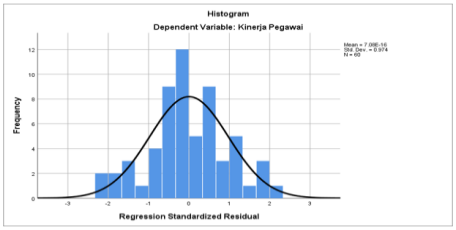
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,783	10
X2	0,903	10
X3	0,877	10
Y	0,781	8

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Uji Normalitas

Histogram

Gambar 1. Hasil Grafik Histogram



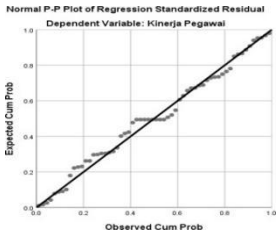
Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Grafik di atas menunjukkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi data normal, yang ditandai dengan kurva simetris tanpa kemiringan kiri maupun kanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

P-Plot

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan data pada gambar tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Kolmogorov-Smirnov

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,21049068
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,062
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 di atas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
Model	**Tolerance**	**VIF**
Budaya Organisasi	0,424	2,357
Kompetensi	0,369	2,707
Pelatihan Kerja	0,324	3,086
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berkorelasi tinggi, artinya model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear BergandaCoefficients[a]

Model	Variable	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.689	2.900		1.961	.055
	Budaya Organisasi	.300	.114	.343	2.629	.011

	Kompetensi	.211	.096	.308	2.200	.032
	Pelatihan Kerja	.148	.110	.201	1.342	.185
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi: Y = 5,689 + 0,300 X1+ 0,211 X2 + 0,148 X3 + ε Interpretasi persamaan tersebut adalah:

a. Nilai konstanta sebesar 5,689 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,689.

b. Nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,300, dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien kompetensi (X2) sebesar 0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,211, dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Nilai koefisien pelatihan kerja (X3) sebesar 0,148 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,148, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B		Std. Error			
1	(Constant)	4.625	2.789		1.659	.103
	Budaya Organisasi	.268	.103	.307	2.593	.012
	Kompetensi	.210	.082	.304	2.574	.013
	Pelatihan Kerja	.205	.075	.302	2.746	.008

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian parsial terhadap variabel bebas menunjukkan:

1. Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.593 > t-tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.574 > t-tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,013 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.746 > t-tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sum of Model	Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.429	3	150.476	32.347	.000b
	Residual	260.505	56	4.652		
	Total	711.933	59			

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Nilai F-hitung sebesar 32,347 > F-tabel sebesar 2,53 dengan sig. 0,000 < 0,05 → H4 diterima. Artinya, secara simultan etika kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771[a]	0,595	0,573	2,26893
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi,				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25.0

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,771, R Square 0,595, dan Adjusted R Square 0,573. Nilai Adjusted R Square 0,573 mengindikasikan bahwa 57,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan pada budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja, sedangkan 42,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembuktian ini didapatkan melalui pengujian t, di mana nilai t-hitung 2,593 melebihi t-tabel 2,00 dan nilai signifikansi 0,012 berada di bawah 0,05, yang menyebabkan H1 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh positif yang terlihat menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi lebih baik, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Komponen budaya organisasi yang meliputi nilai dan norma, tingkat komitmen, kolaborasi, serta kepatuhan pada regulasi berperan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Penemuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto & Mustamin (2020), yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dalam konteks teori, budaya organisasi berfungsi sebagai panduan bagi perilaku kerja yang dapat meningkatkan efektivitas serta prestasi karyawan, sehingga penting untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan lewat uji t, di mana nilai t-hitung 2,574 melebihi t-tabel 2,00 dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompetensi akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta kemampuan adaptasi memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulana dan Ahsani (2026) yang menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Dari sudut pandang teori, kompetensi adalah kemampuan fundamental yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, sehingga perlu ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman di dunia kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Ini terbukti melalui analisis t, di mana nilai t-hitung sebesar 2,746 melebihi nilai t-tabel yang sebesar 2,00 dan nilai signifikansi 0,008 berada di bawah 0,05, sehingga H3 diterima sementara H0 ditolak. Arahnya yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Pelatihan yang mencakup relevansi konten, metode pengajaran, keterampilan pengajar, frekuensi sesi pelatihan, serta implementasi ilmu yang didapat dalam pekerjaan berperan dalam penguatan prestasi pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Putra & Kumalaputra (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada prestasi pegawai. Secara teoritis, pelatihan kerja adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai yang mendukung peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi, keterampilan, dan pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkonfirmasi melalui analisis F dengan nilai F-hitung 32,347 yang melebihi F-tabel 2,53 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga H4 dianggap valid dan H0 ditolak. Pengaruh yang positif ini menunjukkan

bahwa peningkatan budaya organisasi, keterampilan, dan pelatihan kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian dan membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut adalah faktor krusial yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan temuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,593 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Budaya organisasi yang mampu mendorong kerja sama, komunikasi, dukungan antarpegawai, serta orientasi terhadap pencapaian hasil dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,574 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dengan lebih baik, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

Selanjutnya, pelatihan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,746 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sekaligus kinerja pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan secara tepat, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik serta mengikuti perkembangan tuntutan pekerjaan.

Secara simultan, budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,347 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,53 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan satu faktor saja, tetapi perlu dilakukan secara terpadu melalui penciptaan budaya organisasi yang mendukung, peningkatan kompetensi pegawai, serta penyelenggaraan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Ketiga aspek tersebut perlu dikembangkan secara berkelanjutan agar dapat mendukung tercapainya tujuan dan efektivitas organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, khususnya pada indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah pada masing-masing variabel, Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan disarankan untuk memperkuat budaya dukungan dan kerja sama antarpegawai. Pada variabel budaya organisasi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan “Karyawan di organisasi ini biasa saling mendukung dalam menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif melalui peningkatan komunikasi antarpegawai, kerja sama dalam penyelesaian tugas, serta pembagian pekerjaan yang jelas. Pimpinan juga dapat memberikan apresiasi terhadap pegawai yang mampu menunjukkan kerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya dukungan antarpegawai yang lebih baik, diharapkan tercipta hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, dan suasana kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja.

Pada variabel kompetensi, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah pernyataan “Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan tugas atau kebijakan kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Berdasarkan kondisi tersebut, instansi disarankan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai melalui pelatihan, pengarahan, sosialisasi, dan pendampingan ketika terjadi

perubahan tugas maupun kebijakan kerja. Setiap perubahan sebaiknya disampaikan secara jelas agar pegawai dapat memahami tujuan, prosedur, dan dampak dari perubahan tersebut. Pimpinan juga perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan kendala yang dihadapi selama proses penyesuaian. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan serta tetap mampu mempertahankan kualitas dan efektivitas pekerjaan.

Pada variabel pelatihan kerja, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan "Seringnya pelatihan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan" dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan frekuensi sekaligus kualitas pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan. Sebelum melaksanakan pelatihan, instansi dapat melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai. Materi pelatihan juga sebaiknya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing pegawai sehingga hasil pelatihan dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Selain itu, evaluasi setelah pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan "Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang akurat dan minim kesalahan" dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan ketelitian dan akurasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui evaluasi hasil kerja secara berkala, pengawasan yang proporsional, pemberian arahan yang jelas, serta pemeriksaan atau pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan. Pimpinan juga perlu memberikan umpan balik terhadap kesalahan yang ditemukan agar pegawai dapat memahami kekurangannya dan melakukan perbaikan. Pelatihan yang berkaitan dengan teknis pekerjaan juga dapat diberikan untuk membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Secara keseluruhan, karena budaya organisasi, kompetensi, dan pelatihan kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, instansi disarankan untuk melakukan peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berkelanjutan. Perbaikan budaya kerja perlu berjalan bersamaan dengan peningkatan kompetensi serta penyediaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai. Pimpinan juga perlu melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui perkembangan kinerja serta efektivitas kebijakan yang telah diterapkan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara konsisten dan terintegrasi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, kualitas hasil pekerjaan menjadi lebih baik, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.nilai rata-rata 3,7. Dengan demikian, instansi disarankan untuk meningkatkan ketelitian karyawan melalui evaluasi berkala, pengawasan kerja, serta pelatihan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan sehingga kualitas hasil kerja karyawan bisa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyanto, A., & Mustamin, N. K. (2020). Analisis Manajemen Risiko Dan Strategi Penanganan Risiko Pada PT Agility International Menggunakan Metode House Of Risk (Hor). *Jurnal Logistik Bisnis*, *10*(02), 4–11. https://doi.org/10.46369/logistik.v10i02.949

Aziz, M. A. (2022). *The Role of Job Training in Improving Employee Performance*. *1*(1), 21–30.

Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *1*(2).

Butuner, H. (2016). *Systematic Competency Based Training Needs Analysis (SCTNA)*. 3144–3158.

Hasri, S. (n.d.). *Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi: Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) "Abdi Bangsa Indonesia" Salfen Hasri*.

Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(1), 72–89. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879

Kubova-semaka, J. (2020). *An Integral Approach to the Meaning of Competence*. *3*, 120–135.

Maulana, I. A., & Ahsani, R. F. (2026). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surakarta*. *3*(1), 165–173.

Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *12*(1), 55–72. https://doi.org/10.17509/jimb.v12i1.25128

Ramadani, E. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Maros. *Jurnal Publisitas*, *10*(2), 148–159. https://doi.org/10.37858/publisitas.v10i2.421

Saputro, E. P., & Arikunto, S. (2018). Keefektifan manajemen program pembelajaran BIPA (Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing) di Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *6*(1), 122. https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.8066

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. *7*, 10462–10468.