

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DI KABUPATEN PANGKEP

Gusmiarni^{1*}, Ihyani Malik², Muhammad Yusuf³

¹Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

² Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³ Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Correspondence: arnipkp31@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to determine the extent of the influence of organizational culture variables on employee performance variables at the Department of Agriculture in Pangkep Regency. The method used in this research is a quantitative approach with descriptive research type. Data collection techniques were carried out through surveys using Likert-scale questionnaires distributed to 90 employees as samples through a saturated sampling technique. Data analysis was performed by assessing respondents' responses to the level of organizational culture and employee performance, and using multiple linear regression analysis to identify the relationship between the two variables. The results of this study indicate that the organizational culture variable is categorized as 'Excellent,' with an average score of 407.6 or a percentage of 90.57%. Similarly, the employee performance variable falls into the 'Very High' category, yielding an average score of 404.5 or 89.88%. Furthermore, multiple linear regression analysis demonstrates that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 0.681, or 68.1%.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Civil Servants, Agricultural Department.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner berskala Likert yang diberikan kepada 90 pegawai sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menilai tanggapan responden terhadap tingkat budaya organisasi dan kinerja pegawai, serta menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel budaya organisasi berada dalam kategori "Sangat Baik" dengan rata-rata skor sebesar 407,6 atau dengan persentase sebesar 90,57%. Analisis variabel kinerja pegawai juga berada dalam kategori "Sangat Tinggi" dengan rata-rata skor sebesar 404,5 atau dengan persentase sebesar 89,88%. Berdasarkan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,681 atau 68,1%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Dinas Pertanian

1. Pendahuluan

Era disrupsi telah mengubah cara pandang masyarakat terhadap birokrasi melalui akses informasi yang terbuka dan kecepatan teknologi yang masif. Transformasi digital ini menuntut institusi publik untuk tidak lagi bekerja secara konvensional melainkan harus mengadopsi prinsip tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* (Fadri, 2024). Standar profesionalisme yang tinggi menjadi harga mati bagi setiap instansi agar mampu memberikan pelayanan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan warga. Ketidakmampuan lembaga dalam beradaptasi dengan kecepatan zaman akan mengakibatkan hilangnya kepercayaan publik secara signifikan. Penyelenggaraan negara saat ini berada di bawah pengawasan ketat masyarakat yang menginginkan efisiensi maksimal dalam setiap proses administratif maupun teknis di lapangan (Hamidah & Awalya, 2025)

Keberhasilan sebuah instansi pemerintah dalam mencapai target strategis kini tidak lagi bertumpu pada kemegahan infrastruktur fisik maupun kecanggihan perangkat keras yang dimiliki. Manusia merupakan aset paling dinamis sekaligus motor penggerak utama yang menentukan apakah fasilitas tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi kemajuan daerah (Sawasemariay, 2025) Pegawai dengan kompetensi tinggi dan dedikasi yang kuat menjadi kunci dalam menerjemahkan visi organisasi menjadi aksi nyata yang menyentuh kepentingan publik. Kualitas pelayanan sangat bergantung pada bagaimana individu di dalamnya mengelola sumber daya yang ada secara bijak dan inovatif. Efektivitas sebuah organisasi sektor publik pada akhirnya akan diukur dari output kerja yang dihasilkan oleh para pegawainya secara kolektif. (Tohidi & Jabbari, 2012)

Budaya organisasi merupakan fondasi psikologis yang terdiri dari sekumpulan nilai, norma, serta keyakinan kolektif yang menjadi identitas unik bagi seluruh anggota di dalamnya. Sistem nilai ini berfungsi sebagai kompas

moral yang mengarahkan perilaku, pola pikir, dan cara pegawai berinteraksi satu sama lain dalam menjalankan tugas sehari-hari. Keyakinan yang dianut bersama menciptakan keseragaman visi sehingga setiap individu memiliki panduan yang jelas mengenai hal-hal yang dianggap benar atau salah dalam lingkungan kerja. Budaya yang sehat akan membentuk karakter pegawai yang selaras dengan tujuan besar instansi tanpa perlu pengawasan yang bersifat represif. Kekuatan budaya ini terletak pada kemampuannya untuk mengikat setiap anggota dalam satu frekuensi kerja yang sama demi mencapai prestasi organisasi (Maulana & Rizqi, 2021)

Aparatur Sipil Negara saat ini memiliki standar budaya kerja nasional yang wajib diinternalisasi secara mendalam melalui fondasi nilai "BerAKHLAK". Akronim ini mencakup Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sebagai panduan perilaku seragam bagi seluruh pegawai di tingkat pusat maupun daerah. Penyeragaman nilai dasar ini bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang profesional serta menghilangkan sekat-sekat ego sektoral yang selama ini menghambat koordinasi antarlembaga. Setiap individu dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima, bertanggung jawab atas otoritas yang diberikan, serta terus belajar guna menghadapi tantangan zaman (Syahnita, 2021)

Budaya organisasi yang kuat secara teoritis memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui harmonisasi hubungan antarmanusia di dalam instansi. Suasana yang penuh dengan dukungan dan kejelasan nilai akan merangsang peningkatan motivasi intrinsik pegawai untuk bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan. Motivasi yang tinggi tersebut secara otomatis mendorong individu untuk lebih kreatif dan disiplin dalam menyelesaikan tanggung jawab profesional mereka. Lingkungan yang positif meminimalkan konflik internal dan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi yang mereka naungi. Sinergi antara kenyamanan kerja dan semangat juang yang tinggi pada akhirnya akan mendongkrak kinerja instansi

secara keseluruhan melalui pencapaian target yang lebih efektif dan efisien (Sawasemariay, 2025)

Sektor pertanian di Indonesia merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan nasional, terutama dalam mendukung ketahanan pangan, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut (Prabu Anwar, 2017) pertanian bukan hanya berfungsi sebagai penyedia pangan, tetapi juga sebagai penggerak pembangunan ekonomi di wilayah pedesaan. Oleh karena itu, peran lembaga pemerintah daerah, khususnya Dinas Pertanian, menjadi sangat strategis dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil pertanian.

Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep, yang berlokasi di Jl. Poros Pangkep-Makassar No. 12, Kelurahan Paddoang Doangan, Kecamatan Pangkajene, merupakan salah satu perangkat daerah yang berperan dalam mengelola dan mengembangkan sektor pertanian di wilayahnya. Tugas utama instansi ini meliputi pembinaan petani, pengelolaan sarana produksi, pengendalian hama dan penyakit tanaman, penerapan teknologi pertanian, serta fasilitasi pemasaran hasil. Menurut (Putra et al., 2020), keberhasilan pelaksanaan program pertanian sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang disiplin, kompeten, dan mampu bekerja sama secara optimal. Dengan demikian, sinergi antara program kerja dan sumber daya manusia yang tersedia menjadi kunci untuk mewujudkan pertanian daerah yang maju dan berdaya saing.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik telah diatur dalam berbagai regulasi, di antaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini menekankan pentingnya profesionalisme, akuntabilitas, serta pencapaian target kinerja berbasis sistem merit. Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengatur kewajiban penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai indikator pencapaian kerja yang terukur. Menurut (Wibowo, 2016) sistem manajemen kinerja ASN bertujuan

untuk memastikan setiap pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui penilaian yang objektif dan transparan.

Namun, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya disiplin kehadiran, pemanfaatan teknologi yang belum maksimal, serta lemahnya koordinasi antar-bagian sehingga berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian program maupun laporan kerja. Selain itu, keterbatasan keterampilan teknis sebagian pegawai, terutama dalam hal inovasi pertanian berkelanjutan dan pengelolaan data, mengakibatkan efektivitas pelaksanaan program belum berjalan optimal. Kondisi ini menegaskan perlunya peningkatan kompetensi sumber daya manusia serta penguatan sistem manajemen kinerja.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Menurut (Prabu Anwar, 2017), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan (Veithzal & Jauvani, 2010) menegaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai pencapaian prestasi kerja sesuai perannya dalam organisasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja penting untuk menilai kontribusi pegawai serta menentukan strategi peningkatan produktivitas organisasi.

Selain faktor kompetensi dan sistem manajemen, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dijadikan pedoman dalam berperilaku oleh anggota organisasi. (Tiara Dwi Yanti et al., 2025) menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pola asumsi dasar yang diciptakan dan dipelajari suatu kelompok dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. (Luthans & Broad, 2025) menambahkan bahwa budaya organisasi menjadi sistem makna bersama

yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, serta menjadi landasan dalam membentuk perilaku pegawai.

Permasalahan budaya organisasi yang ditemukan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep antara lain masih adanya perbedaan nilai dan norma di antara pegawai, lemahnya komunikasi antar bagian, serta rendahnya rasa kebersamaan. Kondisi ini berdampak pada kurangnya sinergi kerja tim, turunnya motivasi, dan menurunnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut ,(Luthans & Broad, 2025) budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi, serta produktivitas pegawai, sedangkan budaya yang lemah justru menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi informasi menuntut peningkatan kompetensi pegawai dalam pengelolaan data pertanian, pemetaan lahan, serta monitoring pada program berbasis digital. Namun, sebagian pegawai masih mengalami keterbatasan dalam menguasai teknologi modern, sehingga efektivitas penerapan program berbasis teknologi belum optimal. Menurut (Mahmudi, 2025) investasi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja aparatur di era digital.

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Hartono, 2023) motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi akan menunjukkan kedisiplinan, kreativitas, serta komitmen yang lebih baik terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Permasalahan kinerja yang ditandai dengan rendahnya disiplin dan keterbatasan keterampilan, serta lemahnya budaya organisasi dalam hal

komunikasi dan solidaritas, menjadi hambatan dalam pembangunan sektor pertanian daerah. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis berupa penguatan budaya organisasi, peningkatan motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi pegawai. Atas dasar permasalahan tersebut, penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Di Kabupaten Pangkep.”

2. Metode/Method

Dalam penelitian ini, variabel bebas (independent) adalah Budaya Organisasi (X), yang berperan sebagai faktor yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (dependent) adalah Kinerja Pegawai (Y), yang menjadi hasil atau konsekuensi dari variabel bebas tersebut. Pemilihan variabel ini didasarkan pada asumsi bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan terinternalisasi dengan baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep sebanyak 90 pegawai. Dalam hal ini, seluruh populasi yang berada di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 90 pegawai. Terdapat macam-macam teknik pengumpulan data, yaitu: Observasi, Kuesioner atau Angket dan Dokumentasi. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Sederhana. (Sugiyono, 2000)

3. Hasil Dan Pembahasan/Results And Discussion

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan pola asumsi dasar, nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya ini berfungsi sebagai identitas dan pedoman berperilaku yang membedakan satu instansi dengan instansi lainnya, serta memengaruhi cara pegawai berinteraksi dan mengambil keputusan. Budaya

kerja yang kuat dan positif cenderung meningkatkan komitmen pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Veithzal & Jauvani, 2010).

Berikut adalah beberapa indikator dari Budaya Organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep:

Nilai dan Keyakinan

Nilai dan keyakinan merupakan fondasi terdalam dari budaya organisasi yang menjadi kompas bagi seluruh anggota organisasi dalam bertindak dan mengambil keputusan. Indikator ini mencakup prinsip-prinsip dasar tentang apa yang dianggap benar, penting, dan berharga oleh perusahaan, seperti integritas, inovasi, atau orientasi pada pelanggan. Ketika nilai-nilai ini telah terinternalisasi dengan baik, mereka akan membentuk pola pikir pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan kesamaan visi tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Berdasarkan rata-rata dari pernyataan pada indikator Nilai dan Keyakinan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 91.56%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pemahaman dan penerapan nilai kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kualitas kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pertanian Kabupaten.

Norma dan Aturan Tidak Tertulis

Norma dan aturan tidak tertulis merujuk pada standar perilaku yang berlaku di lingkungan kerja meskipun tidak tercantum secara eksplisit dalam buku panduan resmi atau kontrak kerja. Hal ini mencakup "kode etik sosial" tentang bagaimana rekan kerja berinteraksi, cara berpakaian yang dianggap pantas, hingga kebiasaan dalam menanggapi tekanan pekerjaan. Keberadaan norma ini sangat kuat karena didorong oleh tekanan sosial antar sesama anggota organisasi, yang seringkali lebih efektif dalam membentuk disiplin harian dibandingkan aturan formal. Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Norma dan Aturan Tidak Tertulis, diperoleh nilai

rata-rata persentase sebesar 88.56%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep terhadap kebiasaan kerja, etika, dan norma sosial yang berlaku meskipun tidak tertulis secara resmi.

Simbol dan Artefak

Simbol dan artefak adalah manifestasi fisik dan visual dari budaya organisasi yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan secara langsung oleh orang dalam maupun luar perusahaan. Ini mencakup desain interior kantor, logo, seragam, tata letak ruang kerja (seperti konsep open office), hingga slogan-slogan yang dipajang di dinding. Melalui artefak ini, sebuah organisasi mengomunikasikan identitas dan citranya secara instan, sekaligus menciptakan suasana kerja tertentu yang mendukung produktivitas dan rasa memiliki bagi pegawainya.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Simbol dan Artefak, diperoleh skor sebesar 411 dengan persentase 91.33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kebanggaan dan partisipasi pegawai dinas pertanian kabupaten Pangkep terhadap penggunaan atribut serta kegiatan yang mencerminkan identitas dan budaya.

Kepemimpinan dan Gaya Manajemen

Kepemimpinan dan gaya manajemen berperan sebagai penentu arah dan contoh nyata bagaimana budaya kerja diimplementasikan dalam keseharian. Cara manajer mengarahkan tim, memberikan delegasi, serta memberikan penghargaan atau teguran akan mencerminkan apakah budaya tersebut bersifat otoriter, demokratis, atau suportif. Pemimpin bertindak sebagai "penjaga budaya" yang melalui perilakunya, mereka memperkuat nilai-nilai organisasi dan menginspirasi bawahan untuk mengikuti standar kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Kepemimpinan dan Gaya Manajemen, diperoleh skor rata-rata sebesar 410 dengan persentase 91.11%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep terhadap gaya

kepemimpinan yang memberikan arahan, motivasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pendapat pegawai.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah saluran distribusi informasi dan interaksi yang menghubungkan berbagai tingkatan dalam struktur organisasi. Indikator ini mencerminkan keterbukaan, transparansi, dan efektivitas aliran informasi, baik itu secara vertikal dari atasan ke bawahan maupun horizontal antar rekan sejawat. Budaya kerja yang sehat biasanya ditandai dengan komunikasi yang dua arah, di mana ide dan umpan balik dihargai, sehingga meminimalkan konflik internal dan memastikan seluruh tim bergerak selaras menuju target yang sama.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Komunikasi Internal, diperoleh skor 406.5 dengan persentase sebesar 90.33%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kejelasan, keterbukaan, dan kelancaran komunikasi antara pimpinan dan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Berikut adalah kesimpulan dari tanggapan responden secara keseluruhan terkait dengan budaya organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep:

Tabel 4.10 Rekapitulasi Budaya Organisasi (X)

Indikator	Persentase (%)
Nilai & Keyakinan	91.56%
Norma & Aturan Tidak Tertulis	88.56%
Simbol & Artefak	91.33%
Kepemimpinan dan Gaya Manajemen	91.11%
Komunikasi Internal	90.33%
Rata-Rata	90,57%

Budaya organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep berada pada kategori Sangat Baik/Sangat Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-

rata tanggapan skor sebesar 407.6 dengan rata-rata persentase pencapaian sebesar 90.57%. skor ini diperoleh dari 5 indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur budaya organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Skor tertinggi adalah 5 sedangkan skor terendah adalah 1 sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh skor maksimal sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} = 5 \times 90 = 450$$

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa jumlah skor yang diperoleh adalah 404.5 sehingga dengan demikian dapat diperoleh persentasenya sebagai berikut:

$$\frac{407.6}{450} \times 100\% = 90.57\%$$

Capaian ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki budaya organisasi yang sangat baik pada Dinas Pertanian kabupaten Pangkep.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil akhir atau output semata, tetapi juga mencakup proses, perilaku kerja, kedisiplinan, dan kemampuan dalam mencapai target organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan lingkungan kerja sangat menentukan tinggi atau rendahnya capaian kinerja seorang individu (Prabu Anwar, 2017) Berikut adalah beberapa indikator dari Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep:

Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur sejauh mana hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi ketelitian, kerapian, maupun akurasi. Pegawai dengan kualitas kerja yang tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang minimal dan menunjukkan profesionalisme dalam setiap detail keluarannya. Fokus utama dari indikator ini bukanlah seberapa banyak yang dikerjakan, melainkan seberapa baik hasil tersebut memberikan nilai tambah dan kepuasan bagi pihak

terkait

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Kualitas Kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 404 dengan persentase 89.78%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pemahaman dan penerapan nilai kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kualitas kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan volume atau jumlah output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Indikator ini mencerminkan produktivitas dan kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja secara efisien tanpa mengesampingkan standar hasil. Capaian kuantitas yang konsisten menunjukkan bahwa pegawai memiliki stamina kerja yang baik dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap target operasional tim.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Kuantitas Kerja, diperoleh nilai persentase sebesar 88.44%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan setiap penugasan sesuai dengan tenggat waktu atau deadline yang telah disepakati. Indikator ini sangat krusial karena keterlambatan pada satu lini pekerjaan sering kali berdampak pada rantai kerja di bagian lainnya. Pegawai yang disiplin terhadap waktu menunjukkan kemampuan manajemen diri yang baik dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap alur kerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Ketepatan Waktu, diperoleh skor sebesar 403.5 dengan persentase sebesar 89.67%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai Dinas

Pertanian Kabupaten Pangkep dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu dan mengelola waktu kerja secara efektif.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja mengukur kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya yang ada seperti waktu, biaya, dan peralatan secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berbeda dengan sekadar bekerja keras, efektivitas lebih menekankan pada bekerja secara cerdas dengan memprioritaskan tugas-tugas yang memiliki dampak paling besar terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang efektif mampu menyelaraskan tindakan mereka dengan strategi perusahaan sehingga setiap upaya yang dikeluarkan membuahkan hasil yang tepat sasaran.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Efektivitas Kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 401.5 dengan persentase sebesar 89.22%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya kerja secara efisien untuk mencapai hasil maksimal.

Kehadiran dan Disiplin

Kehadiran dan disiplin mencakup kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, regulasi internal, serta norma-norma perilaku yang berlaku di lingkungan kantor. Tingkat absensi yang rendah dan ketertiban dalam mengikuti prosedur kerja merupakan bentuk integritas pegawai terhadap kontrak profesionalnya. Kedisiplinan yang konsisten menciptakan budaya kerja yang stabil dan memberikan kepastian bagi rekan kerja maupun atasan dalam mengoordinasikan tugas sehari-hari.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Kehadiran dan Disiplin, diperoleh skor rata-rata 413 dengan persentase sebesar 91.78%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dalam mematuhi jam kerja, kehadiran, dan peraturan yang berlaku.

Kerja Sama

Kerja sama mengevaluasi kemampuan pegawai untuk berinteraksi,

berkomunikasi, dan berkontribusi secara positif di dalam sebuah tim. Indikator ini melihat sejauh mana pegawai bersedia berbagi informasi, membantu rekan sejawat, dan meredakan ego pribadi demi mencapai tujuan bersama. Kemampuan kolaborasi yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan sinergi antar-departemen dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Kerja Sama, diperoleh skor rata-rata 411.5 dengan persentase sebesar 91.44%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dalam bekerja sama, berpartisipasi aktif, dan membangun rekan kerja dalam pelaksanaan tugas.

Inisiatif

Inisiatif mencerminkan kemandirian dan proaktifnya seorang pegawai dalam mengambil tindakan atau mencari solusi tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi cenderung tanggap terhadap peluang perbaikan dan berani mengusulkan ide-ide kreatif untuk mengatasi kendala di lapangan. Hal ini menunjukkan motivasi diri yang kuat dan kepedulian yang mendalam terhadap kemajuan serta keberlanjutan organisasi di masa depan.

Berdasarkan rata-rata dari kedua pernyataan pada indikator Inisiatif, diperoleh skor rata-rata 400 dengan persentase sebesar 88.89%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep dalam memberikan ide, solusi, dan bertindak proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah gambaran secara keseluruhan kinerja dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep:

Tabel 4.18 Rekapitulasi Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Persentase (%)
Kualitas Kerja	89.78%

Kuantitas Kerja	88.44%
Ketepatan Waktu	89.67%
Efektivitas Kerja	89.22%
Kehadiran & Disiplin	91.78%
Kerja Sama	91.44%
Inisiatif	88.89%
Rata-Rata	89.88%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas, secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep berada pada kategori Sangat Baik/Sangat Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata tanggapan skor sebesar 404.5 dengan rata-rata persentase pencapaian sebesar 89.88%. skor ini diperoleh dari 7 indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Skor tertinggi adalah 5 sedangkan skor terendah adalah 1 sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh skor maksimal sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} = 5 \times 90 = 450$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah skor yang diperoleh adalah 404.5 sehingga dengan demikian dapat diperoleh persentase sebagai berikut:

$$404.5/450 \times 100\% = 89.88\%$$

Capaian ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dedikasi dan performa yang luar biasa dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Analisis Regresi Sederhana

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan tabel model Summary untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep:

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.662	1.52847
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Nilai dan Keyakinan, Simbol dan Artefak, Kepemimpinan dan Gaya Manajemen, Norma dan Aturan Tidak Tertulis				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Nilai R Square sebesar 0,681 ini menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat dan substansial. Hal ini didasarkan pada kriteria klasifikasi kekuatan model dalam penelitian ilmu sosial, di mana nilai yang berada di atas rentang 0,67 dianggap memiliki daya prediksi yang tinggi (Cohen, 1988; Chin, 1998). Tingginya angka ini membuktikan bahwa kombinasi variabel nilai dan keyakinan, norma dan aturan tidak tertulis, simbol dan artefak, kepemimpinan dan gaya manajemen, serta komunikasi internal merupakan faktor determinan utama yang mampu menjelaskan mayoritas variansi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Selain itu, selisih yang relatif kecil antara R Square (0,681) dan Adjusted R Square (0,662) menunjukkan bahwa model ini memiliki presisi yang stabil dan tidak mengalami masalah overfitting, sehingga hasil penelitian ini memiliki tingkat generalisasi yang baik untuk konteks organisasi perangkat daerah tersebut.

Tabel 4.21 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.228	2.959		8.527	<.001
Nilai dan	1.045	.205	.352	5.095	<.001

Keyakinan					
Norma dan Aturan Tidak Tertulis	.148	.189	.059	.783	.436
Simbol dan Artefak	.912	.195	.317	4.680	<.001
Kepemimpinan dan Gaya Manajemen	1.076	.208	.360	5.186	<.001
Komunikasi Internal	.962	.169	.393	5.687	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis terhadap Standardized Coefficients Beta pada regresi linear sederhana, indikator budaya organisasi yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep adalah variabel Komunikasi Internal (X5), yang mencatatkan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,393 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa efektivitas arus informasi dan kualitas interaksi antarunit kerja merupakan determinan utama yang mampu meminimalisasi distorsi peran serta mengakselerasi produktivitas pegawai secara kolektif. Meskipun variabel kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, kekuatan variabel komunikasi dalam mengoordinasikan tugas-tugas administratif dan lapangan menjadikannya faktor paling sensitif dalam menggerakkan fluktuasi kinerja di lingkungan instansi tersebut.

4. Kesimpulan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan korelatif yang kuat dan kontribusi signifikan sebesar 68.1% dalam memengaruhi fluktuasi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Secara parsial, dimensi Nilai dan Keyakinan, Simbol dan Artefak, Kepemimpinan dan Gaya Manajemen, serta Komunikasi Internal terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel Norma dan Aturan Tidak Tertulis tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Berdasarkan hasil analisis regresi, indikator

budaya organisasi yang memiliki nilai koefisien paling besar dan memberikan kontribusi dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep adalah variabel Komunikasi Internal (X5) dengan nilai koefisien sebesar 0.393. Secara teoretis dan praktis, efektivitas komunikasi internal berfungsi sebagai instrumen vital dalam mengintegrasikan seluruh elemen organisasi melalui pertukaran informasi yang akurat dan transparan.

Referensi/References

- Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1375–1386. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.3965>
- Hartono, R. (2023). Does Job Satisfaction Affect Work Environment, Leadership, and Organizational Culture with Motivation as a Mediator? *Majalah Ilmiah Bijak*, 20(1), 14–26. <https://doi.org/10.31334/bijak.v20i1.2976>
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2025). Positive Organizational Behavior And Psychological Capital: An Evidence-Based 20-Year Journey. In *Advancing Positive Organizational Behaviour* (pp. 7–36). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032619385-2>
- Mahmudi, M. (2025). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dalam Organisasi*. Pohon Cahaya.
- Muhamad Lutfi Maulana, & Rizqi, R. M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kepuasan Mahasiswa Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 11–14. <https://doi.org/10.37673/jebi.v6i02.1497>
- Prabu Anwar, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9), 1689–1699.
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 49–56. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Sawasemariay. (2025). *Identifikasi Tipe Budaya Organisasi Menggunakan Ocai (Organizational Culture Assessment Instrument) Pada Pt Gemilang Jaya*. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA. https://repository.uajy.ac.id/id/eprint/34739/2/201007402_Bab 1.pdf
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Syahnita, R. (2021). Implementasi Kebijakan Publik Dalam Melaksanakan Program Penghapusan Aset Kendaraan Dinas Pemerintah Kota Pekanbaru.

In *Modul Biokimia Materi Metabolisme Lemak, Daur Asam Sitrat, Fosforilasi Oksidatif Dan Jalur Pentosa Fosfat* (p. 6). Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/11614%0Ahttps://repository.uir.ac.id/11614/1/177121044.pdf>

Tiara Dwi Yanti, Tita Safira, & Tiara Puspita Dewi Hidayat. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 10–18. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2862>

Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). Organizational culture and leadership. In *Procedia – Social and Behavioral Sciences* (Vol. 31). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>

Veithzal, R., & Jauvani, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed). *Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo*, 2010.

Wibowo, N. (2016). Upaya Peningkatan Keaktifan Siswa Melalui Pembelajaran Berdasarkan Gaya Belajar Di Smk Negeri 1 Saptosari. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 128–139. <https://doi.org/10.21831/elinvo.v1i2.10621>