E-ISSN: 3025-0994
Halaman 8078-8087
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang

Muh. Purwandi Dedy[1], Zalkha Soraya[2], Nasrullah[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
mhdpurwandidedy@gmail.com, zalkha.soraya@unismuh.ac.id,
nasrullah@unismuh.ac.i

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti rendahnya pemahaman terhadap tugas dan fungsi, belum optimalnya motivasi dari pimpinan, serta masih adanya permasalahan kedisiplinan yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala bidang dan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor kerja sama tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual (situasional). Faktor personal belum optimal karena masih terdapat pegawai yang belum memahami tugas dan fungsi secara menyeluruh serta belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Faktor kepemimpinan juga belum optimal, terutama dalam pemberian motivasi, arahan, dan pengawasan. Sebaliknya, faktor kerja sama tim telah berjalan dengan baik melalui koordinasi dan kekompakan antarsesama pegawai. Faktor sistem dinilai cukup memadai karena didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang memadai. Sementara itu, faktor kontekstual masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan pengawasan selama jam kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, dan disiplin kerja perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Faktor Personal, Kepemimpinan, Team Work, Faktor Sistem, Faktor Kontekstual

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing employee performance quality at the Food Crop Agriculture Agency of Enrekang Regency. The study was motivated by persistent obstacles in the execution of employee duties, such as a lack of understanding regarding tasks and functions, suboptimal motivation from leadership, and ongoing disciplinary issues that impact the quality of public service. A qualitative descriptive approach was employed, utilizing data collection techniques such as interviews, observation, and documentation. Research informants included division heads and staff members from the agency. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate five primary factors influencing employee performance quality: personal factors, leadership factors, teamwork factors, system factors, and contextual (situational) factors. Personal factors were found to be suboptimal, as some employees lacked a comprehensive understanding of their duties and functions, and their roles did not always align with their competencies. Leadership factors were also suboptimal, particularly regarding the provision of motivation, direction, and supervision. Conversely, teamwork functioned well, characterized by effective coordination and cohesion among employees. System factors were deemed adequate, supported by sufficient work facilities and infrastructure. Meanwhile, contextual factors required improvement, specifically regarding work discipline and supervision during working hours. Therefore, enhancing human resources, leadership, and work discipline must be prioritized to improve employee performance quality..

Keywords : Employee Performance, Personal Factors, Leadership, Teamwork, System Factors, Contextual Factors

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Kasim et al., 2025). Transformasi digital menjadi salah satu strategi penting bagi pemerintah dalam menciptakan pelayanan yang lebih cepat, mudah, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Nurlaila et al., 2024). Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan aplikasi atau sistem informasi, tetapi juga mencakup perubahan proses kerja, budaya organisasi, kemampuan aparatur, pengelolaan data, serta pola hubungan antara pemerintah dan masyarakat (Wahyiah, 2025). Dalam konteks pemerintahan daerah, penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menjadi bagian penting dalam mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang modern dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik (Maryuni et al., 2024).

Secara teoritis, transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan organisasi yang dipicu oleh pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan nilai baru melalui penyesuaian strategi, struktur, proses, dan kemampuan organisasi (Rasyad & Mawardah, 2026). Dalam sektor publik, transformasi digital tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi

administrasi, tetapi juga memberikan nilai publik melalui peningkatan kualitas pelayanan, keterbukaan pemerintah, profesionalisme aparatur, kepercayaan masyarakat, serta manfaat sosial dan kesejahteraan masyarakat (Sangaji & Irianto, 2025). Oleh karena itu, efektivitas transformasi digital dapat dilihat dari sejauh mana teknologi yang diterapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi pemerintah dan masyarakat (Syafitri et al., 2025).

Kabupaten Sinjai merupakan salah satu daerah yang terus mengembangkan pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Mudarni et al., 2025) dan (A'yun, 2025). Namun, perkembangan transformasi digital belum sepenuhnya menjamin bahwa seluruh layanan publik telah berjalan secara optimal dan merata (Badii & Nurdin, 2025). Masih terdapat berbagai persoalan yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya literasi digital sebagian masyarakat, keterbatasan infrastruktur dan jaringan internet di wilayah tertentu, serta belum optimalnya koordinasi dan integrasi sistem antarorganisasi perangkat daerah (Wahyiah, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan aparatur, masyarakat, infrastruktur, dan tata kelola organisasi (Putra & Handoko, 2026).

Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai memiliki posisi strategis dalam mendukung transformasi digital pemerintah daerah, khususnya dalam pengelolaan teknologi informasi, komunikasi publik, persandian, keamanan informasi, dan penerapan SPBE (Umar et al., 2025) dan (Carolina & Ricky MMSI, 2025). Dengan demikian, efektivitas transformasi digital pada instansi ini penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik (Usman et al., 2025). Analisis juga diperlukan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan yang masih dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam mengoptimalkan penerapan transformasi digital agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih luas dan berkelanjutan (Maria & Asih, 2025).

Permasalahan tersebut perlu diatasi melalui pendekatan yang tidak hanya berfokus pada pengembangan teknologi, tetapi juga melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia, peningkatan literasi digital masyarakat, pengembangan dan pemerataan infrastruktur teknologi, integrasi sistem dan data antar-OPD, serta penguatan keamanan informasi (Endri, 2026) dan (Permini & Ariana, 2024). Selain itu, diperlukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kualitas layanan digital agar sistem yang dikembangkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Anggoro et al., 2025). Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan layanan publik yang lebih mudah diakses, cepat, transparan, akuntabel, dan responsif (Mendrofa et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas transformasi digital dalam meningkatkan layanan publik pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam penerapannya, serta menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan transformasi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi transformasi digital dalam pelayanan publik sekaligus menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan pelayanan publik digital yang efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi lapangan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan penelusuran berbagai sumber yang relevan dengan penelitian, seperti dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, artikel, serta sumber kepustakaan lainnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung terhadap objek penelitian, sedangkan observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lokasi penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen, catatan, dan informasi lain yang relevan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian data disajikan dalam bentuk uraian naratif secara sistematis. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Faktor Personal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor personal berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Secara umum, pegawai telah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kompetensi juga dilakukan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi. Namun, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, khususnya dalam penyelesaian pelaporan dan pekerjaan administratif. Selain itu, ditemukan pula pegawai yang cenderung menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu penyelesaian atau baru melaksanakan tugas setelah mendapat arahan dari pimpinan. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal dan berpotensi melewati batas waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, faktor personal dalam mendukung kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang secara umum sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek pemahaman tugas dan fungsi, keterampilan, kedisiplinan, serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan optimal.

Faktor Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran dalam memengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Secara umum, pimpinan telah memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, terutama melalui rapat dan pertemuan kerja. Pimpinan juga berupaya menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai sehingga dapat memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun permasalahan dalam pelaksanaan tugas. Namun, pemberian motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai masih belum dilakukan secara optimal dan belum secara rutin. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang profesional dalam melaksanakan pekerjaan dan mencampurkan permasalahan pribadi dengan tugas kedinasan, sehingga dapat mengurangi konsentrasi dan menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang secara umum telah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan melalui pemberian motivasi yang lebih intensif, pengawasan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta dukungan dan arahan yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional dan menyelesaikan tugas secara optimal.

Faktor Team Work

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi salah satu faktor yang mendukung kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Secara umum, pegawai telah menunjukkan kekompakan dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut terlihat dari adanya sikap saling membantu, memberikan dukungan, mengingatkan, serta berkoordinasi dengan rekan kerja maupun bidang lain ketika menghadapi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Sistem pembagian tugas juga telah diterapkan sehingga setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing dan dapat saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik karena beberapa pekerjaan membutuhkan keterlibatan dan kerja sama antarpegawai. Dengan demikian, faktor kerja sama tim pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang secara umum telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap penyelesaian tugas serta peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Faktor Sistem

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang secara umum telah berjalan cukup baik dalam mendukung kualitas kinerja pegawai. Sistem pembagian tugas telah diterapkan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai, disertai dengan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, sarana dan prasarana yang tersedia dinilai cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas, meskipun masih terdapat beberapa kendala teknis seperti kerusakan peralatan kerja. Namun, pelaksanaan sistem kerja masih menghadapi kendala dari aspek kedisiplinan dan budaya kerja pegawai. Masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk kantor, menunda penyelesaian tugas, serta menyerahkan laporan melewati batas

waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menyebabkan target kerja belum tercapai secara optimal. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dan cenderung bersantai dalam bekerja, sehingga dapat memengaruhi pegawai lainnya. Dengan demikian, sistem kerja telah didukung oleh pembagian tugas, kerja sama, serta sarana dan prasarana yang cukup memadai, tetapi masih perlu ditingkatkan melalui penguatan kedisiplinan dan budaya kerja agar kinerja pegawai dapat berjalan lebih efektif dan mencapai target organisasi.

Faktor Konstektual (Situasional)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kontekstual, khususnya lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti adanya pegawai yang kurang disiplin, bersantai saat jam kerja, dan tidak menyelesaikan tugas secara optimal, dapat memengaruhi pegawai lain serta menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Meskipun sebagian pegawai telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta menjaga hubungan kerja yang harmonis, masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung secara optimal. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masih terdapat program kerja yang belum terealisasi sesuai target, terutama dalam pengelolaan dan penataan aset, yang dipengaruhi oleh ketidaktertiban pencatatan, keterbatasan data, serta penyusunan laporan yang belum sepenuhnya sesuai ketentuan. Dengan demikian, faktor kontekstual masih menjadi salah satu kendala dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, peningkatan kedisiplinan, pengawasan yang konsisten, serta penguatan koordinasi dan pengelolaan pekerjaan agar kinerja pegawai dan pencapaian program organisasi dapat berjalan secara optimal.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor personal, kepemimpinan, kerja sama tim, sistem kerja, dan faktor kontekstual. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah berjalan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang kurang memahami tugas dan fungsi yang diberikan, rendahnya kedisiplinan, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta adanya pegawai yang cenderung menunda pekerjaan atau kurang aktif selama jam kerja. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan belum optimalnya pencapaian target organisasi.

Faktor personal menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan dan memiliki keterampilan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis dan administratif. Temuan tersebut

menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan komitmen individu memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Selain faktor personal, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, terutama melalui rapat dan pertemuan kerja. Pimpinan juga berupaya membangun komunikasi yang baik dengan pegawai. Namun, pengawasan dan pemberian motivasi belum dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Rendahnya pengawasan menyebabkan sebagian pegawai kurang serius dalam melaksanakan tugas dan cenderung menunda pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi, tetapi juga oleh kemampuan dalam memberikan motivasi, melakukan pengawasan, membangun komunikasi, dan memberikan teladan kedisiplinan. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mendorong pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah dari pimpinan.

Kerja sama tim merupakan faktor lain yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu bekerja sama, saling membantu, memberikan dukungan, dan melakukan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pembagian tugas yang jelas juga membantu pegawai memahami tanggung jawab masing-masing. Kerja sama yang baik memungkinkan penyelesaian pekerjaan dilakukan secara lebih efektif karena pegawai dapat saling memberikan bantuan ketika menghadapi kendala. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam membangun komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja. Dengan demikian, penguatan kerja sama tim dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas penyelesaian tugas.

Dari aspek sistem kerja, penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang telah menerapkan pembagian tugas berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Sarana dan prasarana yang tersedia juga secara umum telah memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Namun, sistem kerja tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih terdapat kendala berupa rendahnya kedisiplinan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta budaya kerja yang kurang mendukung produktivitas. Beberapa pegawai masih cenderung bersantai selama jam kerja dan menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu penyelesaian. Kondisi tersebut dapat menghambat pegawai lain dan berdampak pada pencapaian target organisasi. Oleh sebab itu, sistem kerja yang baik perlu didukung dengan penerapan disiplin, pembagian tanggung jawab yang jelas, pengawasan, serta evaluasi kinerja secara berkala.

Faktor kontekstual, khususnya lingkungan kerja, juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi semangat dan perilaku kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang

kurang disiplin dan tidak aktif bekerja selama jam kerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap pegawai lain. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan budaya kerja yang kurang produktif dan menurunkan motivasi pegawai yang sebenarnya memiliki tanggung jawab tinggi. Selain itu, masih terdapat program kerja yang belum terealisasi secara optimal, terutama dalam pengelolaan dan penataan aset. Permasalahan tersebut berkaitan dengan ketidaktertiban pencatatan, keterbatasan data, serta penyusunan laporan yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, dan produktif merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat utama kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang berkaitan dengan aspek kompetensi individu, efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan, sistem kerja, dan lingkungan kerja. Meskipun kerja sama tim dan dukungan sarana prasarana telah berjalan cukup baik, faktor-faktor penghambat tersebut masih menyebabkan kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang optimal. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi merupakan hasil interaksi antara kompetensi personal, kepemimpinan, dukungan tim, sistem organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara menyeluruh melalui pengembangan kompetensi, peningkatan intensitas pengawasan dan motivasi pimpinan, penguatan kerja sama tim, penerapan sistem kerja yang lebih efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang disiplin dan kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian target dan keberhasilan program Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Enrekang belum optimal. Faktor personal masih terkendala pemahaman tugas dan fungsi, sedangkan faktor kepemimpinan belum maksimal dalam pemberian motivasi dan pengawasan. Kerja sama tim telah berjalan baik melalui koordinasi dan pembagian tugas. Faktor sistem didukung sarana dan prasarana yang memadai, sementara faktor kontekstual masih terkendala rendahnya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan belum optimalnya realisasi program kerja. Peningkatan kompetensi, pengawasan, disiplin, dan lingkungan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A'yun, L. Q. (2025). Tantangan Dan Peluang Penerapan E-Government Di Sektor Pelayanan Publik: Studi Di Kabupaten Sinjai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *12*(4), 1700–1713. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.37606/Publik.V12i4.1945

Anggoro, P. T., Hidayat, B. A., & Putra, R. (2025). Evaluasi Pengelolaan Sistem Informasi Pelayanan Perizinan (SIPPERI) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Izin Praktik

Dokter Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, *9*(2), 165–178.

Badii, R. R., & Nurdin, N. (2025). *Implementasi Kebijakan E-Government Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua Tengah*. Institut Pemerintah Dalam Negeri.

Carolina, D. S., & Ricky MMSI, S. E. (2025). *Analisis Kesiapan E-Government Di Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kabupaten Empat Lawang* [Institut Pemerintahan Dalam Negeri]. Http://Eprints.Ipdn.Ac.Id/23776/

Endri, E. (2026). Optimalisasi Pelayanan Publik Digital Di Provinsi Sumatera Barat: Kebijakan Integrasi Sistem Dan Partisipasi Masyarakat. *Journal Of Current Research In Management, Policy, And Social Studies*, *3*(1), 1–14.

Kasim, S. S., Satyadharma, M., Asis, P. H., & Wahiyuddin, L. O. (2025). Penguatan Kepemimpinan Digital Di Sektor Pemerintahan Dalam Mendorong Peningkatan Layanan Publik Yang Akuntabel, Efisien Dan Efektif (Studi Pada Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum Dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara). *The World Of Public Administration Journal*.

Maria, M., & Asih, D. (2025). Strategi Transformasi Digital Pelayanan Pendidikan: Analisis SWOT Di Sanggar Kegiatan Belajar Kutai Barat. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, *4*(4), 1743–1754.

Maryuni, S., Pardi, Darmawan, D., Apriyani, E., Rudianto, Zesa, P., & Selpiani, W. (2024). Transformasi Pelayanan Digital Terpadu Dalam Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, *5*(4), 1011–1028. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.33474/Jp2m.V5i4.22479

Mendrofa, H. P., Supriadi, B., Yustiari, S. H., Lubis, A. F., & Khairunnisa, M. (2025). Analisis Efektivitas Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *8*(1), 537–545.

Mudarni, M., Lutfi, M., & Mursak, M. (2025). Kinerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Dalam Penguatan Kajian Inovasi Di Kabupaten Sinjai. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, *5*(2), 120–129.

Nurlaila, N., Zuriatin, Z., & Nurhasanah, N. (2024). Transformasi Digital Pelayanan Publik: Tantangan Dan Prospek Dalam Implementasi E-Government Di Kabupaten Bima. *Public Service And Governance Journal*, *5*(2), 21–37. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.56444/Psgj.V5i2.1468

Permini, N. L. P. E., & Ariana, I. G. A. B. (2024). Implementasi Governansi Digital Dalam Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Inklusif Di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, *3*(3), 47–60.

Putra, R., & Handoko, T. (2026). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Simpeg Berbasis E-Government Di BKPSDM Kabupaten Pelalawan Tahun 2024. *Jurnal Niara*, *19*(2), 329–340.

Rasyad, R. Z., & Mawardah, P. N. (2026). Integrasi Perubahan Temporal Dalam Bisnis Digital: Pendekatan Teori Proses Dan Pemodelan Berbasis Agen Dalam Era Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, *3*(1), 39–48. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.63447/Jmt.V3i1.1861

Sangaji, M. S. J., & Irianto, J. (2025). Transformasi Inovasi Pelayanan Publik Menuju Pemerintahan Digital. *Public Service Innovation Transformation Towards Digital Government*, *17*(1), 54–70. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.20473/Jap.V17i1.72708

Syafitri, I., Nurman, N., Mardatillah, A., & Hefriyenni, R. (2025). Peningkatan Layanan Administrasi Kependudukan Melalui Identitas Kependudukan Digital (IKD): Studi Kesiapan SDM Dalam Era Transformasi Digital Di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *11*(2), 277–301.

Umar, L., Aulia, W., & Nainggolan, R. R. E. (2025). *Analisis Kesiapan E-Government Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Di Kota Sorong*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

Usman, S., Rachman, E., & Nggilu, R. (2025). Transformasi Digitalisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Journal Of Governance And Public Administration*, *2*(4), 947–958. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.70248/Jogapa.V2i4.2856

Wahyiah, I. R. (2025). Transformasi Digital Dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa: Upaya Menuju Smart Village Di Desa Bojong Pandan Kecamatan Tunjung Teja. *PANDITA: Interdisciplinary Journal Of Public Affairs*, *8*(2), 832–849. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.61332/Ijpa.V8i2.382

Wahyiah, I. R. (2026). Tata Kelola Pemerintahan Desa Dalam Implementasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *15*(1), 116–127. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.33592/Jiia.V15i1.8513