

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, FASILITAS KANTOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN TAKALAR

Haslinda Syarifuddin^{*1}, Ahmad Firman², Harlinda Harniati Arfan³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}haslindasyarif389@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November 2024 sampai dengan Januari 2025. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar yakni 61 orang pegawai. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni mengambil keseluruhan dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 61 orang pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 61 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 25,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar; semakin baik pengembangan SDM, semakin baik kinerja pegawai. 2) Fasilitas kantor juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan 4) Secara simultan pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze: The Influence of Human Resource Development, Office Facilities, and Organizational Culture on Employee Performance at the Animal Husbandry and Animal Health Service of Takalar Regency. This research approach uses quantitative research. The research time was conducted from November 2024 to January 2025. The research population was all employees at the Animal Husbandry and Animal Health Service of Takalar Regency, namely 61 employees. The sample of this study used a saturated sample, namely taking the entire population as a sample, namely 61 employees..

This research is a quantitative study with a sample of 61 people. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 25.0. The results of this study indicate that: 1) There is a positive and significant influence of human resource development on employee performance at the Animal Husbandry and Animal Health Service of Takalar Regency; the better the human resource development, the better the employee performance. 2) Office facilities also have a positive and significant effect on employee performance. 3) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. And 4) Simultaneously, human resource development, office facilities, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Office Facilities, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kualitas dan profesionalisme SDM sangat menentukan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target pembangunan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Namun, dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, terdapat tantangan yang dihadapi, terutama di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Tantangan utama meliputi pengembangan SDM yang kurang memadai, dengan minimnya program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Hal ini mengakibatkan pegawai kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan metode kerja baru, sehingga kompetensi mereka tidak optimal (Halsa dkk., 2022). Selain itu, fasilitas kantor yang tidak memadai dan budaya organisasi yang kurang mendukung juga turut memengaruhi kinerja pegawai (Khamidah, 2018; Schein, 2010). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Tabel 1. Fasilitas Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kab Takalar

No.	Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Kenyamanan ruangan	Beberapa ruangan kurang nyaman karena suhu ruang tidak merata, serta pencahayaan yang tidak memadai.
2.	Peralatan kerja	Peralatan kerja sudah tersedia dan mendukung pekerjaan sehari-hari.
3.	Fasilitas penunjang	Fasilitas penunjang seperti toilet dan ruang rapat cukup memadai.
4.	Ketersediaan fasilitas digital	Ketersediaan fasilitas digital sudah cukup memadai.
5.	Akses teknologi	Jaringan internet tidak stabil.

Sumber: Wawancara pada pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kab Takalar, 2024

Berdasarkan tabel 1, kondisi fasilitas kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar menunjukkan beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu masalah utama adalah kenyamanan ruangan, di mana suhu yang tidak merata dan pencahayaan yang kurang memadai memengaruhi produktivitas (Khamidah, 2018). Selain itu, jaringan internet yang tidak stabil menghambat komunikasi dan pengelolaan data, menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

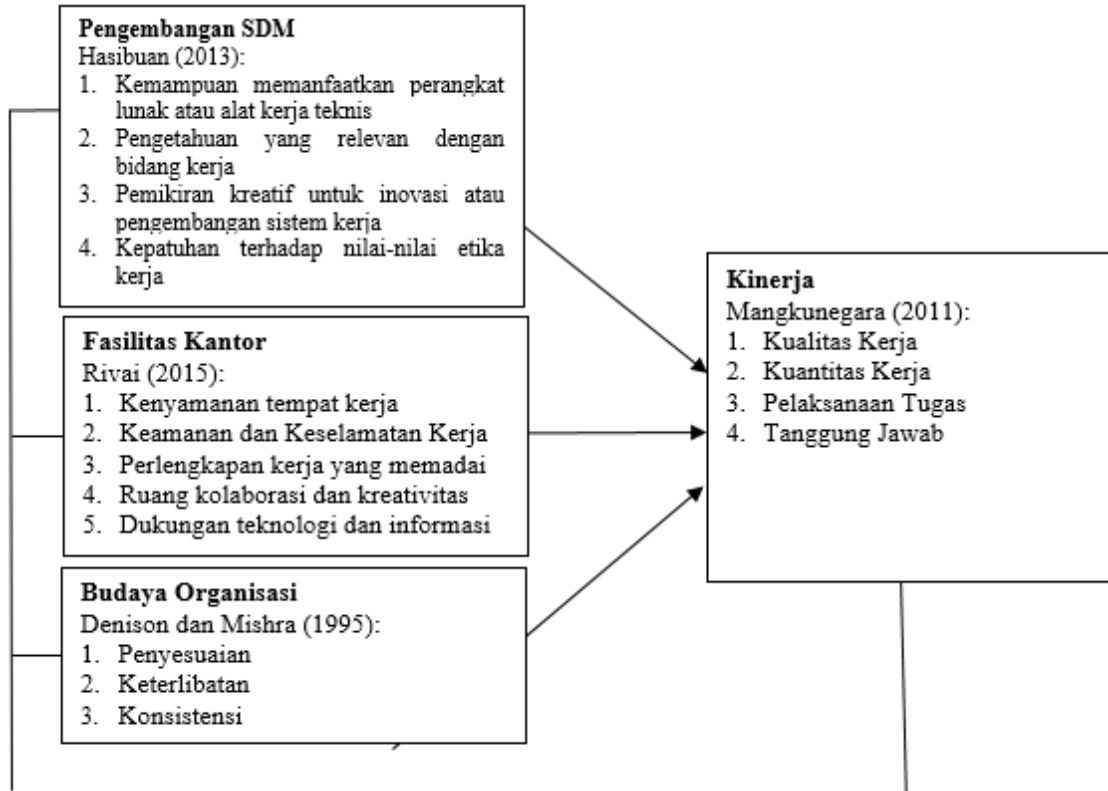
Budaya organisasi juga menjadi tantangan, dengan rendahnya dorongan untuk kolaborasi dan inovasi. Pegawai merasa bahwa ide-ide kreatif mereka tidak dihargai, sehingga kurang termotivasi untuk berinovasi. Kurangnya penghargaan terhadap inisiatif ini mengakibatkan pegawai menjalankan rutinitas standar tanpa mencari cara yang lebih efisien, yang dapat mengakibatkan stagnasi dalam perkembangan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran atau model yang menunjukkan bagaimana berbagai variabel dalam sebuah penelitian saling berhubungan. Ini membantu kita memahami alur logika dari penelitian, yaitu variabel mana yang memengaruhi variabel lainnya. Dalam topik "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan

Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar", kerangka konseptual ini menjelaskan bagaimana tiga faktor utama yakni pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi (variabel independen) mempengaruhi kinerja pegawai (variabel dependen) yang dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.
2. Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.
4. Pengembanagan Sumber daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar yang berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin No. 17, Kel. Kalabbirang, Kec. Pattallassang, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran objektif tentang suatu situasi atau kondisi dengan menggunakan data angka. Menurut (Sugiyono,

2017) metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena, peristiwa, atau kejadian secara faktual dan sistematis.

Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, yang berjumlah 61 orang pada tahun 2024. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria khusus, yaitu mereka yang berstatus sebagai Pegawai. Karena jumlah populasi yang hanya 61 orang, maka semua anggota populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dalam konteks Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, sumber data kuantitatif dapat berasal dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian. Jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif terdiri dari angka atau data numerik yang memungkinkan untuk diukur dan dianalisis menggunakan metode statistik dengan SPSS 26.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	T hitung	T tabel	Keterangan
Pengembangan SDM	X1.1	0.799	0.248	Valid
	X1.2	0.791	0.248	Valid
	X1.3	0.748	0.248	Valid
	X1.4	0.836	0.248	Valid
Fasilitas Kantor	X2.1	0.714	0.248	Valid
	X2.2	0.604	0.248	Valid
	X2.3	0.725	0.248	Valid
	X2.4	0.586	0.248	Valid
	X2.5	0.601	0.248	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0.799	0.248	Valid
	X3.2	0.730	0.248	Valid
	X3.3	0.825	0.248	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.749	0.248	Valid
	Y.2	0.695	0.248	Valid
	Y.3	0.649	0.248	Valid
	Y.4	0.717	0.248	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel X1, X2, dan X3 dikatakan semua valid karena nilai signifikansi dari setiap indikator t hitung $>$ t tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar Reabilitas	Keterangan
Pengembangan SDM	0.804	0,60	Reliabel
Fasilitas Kantor	0.651	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.685	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.659	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Diperoleh bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0.804, yang lebih besar dari 0.60, sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Fasilitas Kantor mencatat nilai Cronbach's alpha sebesar 0.651, juga memenuhi kriteria reliabilitas. Selain itu, variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0.685, dan variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai 0.659, keduanya juga lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, semua variabel yang diuji dinyatakan reliabel, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menghasilkan data dengan konsistensi yang tinggi dari waktu ke waktu.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandarized coefficients</i>	Signifikansi
Konstanta	1.573	0.121
Pengembangan SDM	5.058	0.000
Fasilitas Kantor	3.454	0.001
Budaya Organisasi	3.230	0.002

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.573 + 5.058X_1 + 3.454X_2 + 3.230X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas yaitu:

1. α = Nilai konstanta sebesar 1.573 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Pengembangan SDM, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi) dianggap konstan atau nol, maka variabel dependen (kinerja pegawai) akan bernilai 1.573. Ini berarti, jika tidak ada pengaruh dari variabel independen, kinerja pegawai akan tetap berada di angka 1.573.kerja.
2. $\beta_1X_1 = 5.058$, yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika pengembangan SDM meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5.058%, dengan asumsi variabel lain (Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi) tetap.
3. $\beta_1X_2 = 3.454$, yang juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pegawai. Ini berarti, jika fasilitas kantor meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3.454%, dengan asumsi variabel lain (Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi) tetap.
4. $\beta_1X_3 = 3.230$, yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar

1%, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 3.230%, dengan asumsi variabel lain (Pengembangan SDM dan Fasilitas Kantor) tetap.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Pengembangan SDM	5.058	2.002	0.000	Berpengaruh
2.	Fasilitas Kantor	3.454	2.002	0.001	Berpengaruh
3.	Budaya organisasi	3.230	2.002	0.002	Berpengaruh

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2024

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 9, hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung X1 = 5.058 dan nilai signifikan = $0.000 \leq 0.05$, nilai t hitung X2 = 3.454 dan nilai signifikan = $0.001 \leq 0.05$, dan nilai t hitung X3 = 3.230 dan nilai signifikan = $0.002 \leq 0.05$. Hal ini berarti secara parsial X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
31.121	2.76	0.000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2024

Uji F digunakan untuk menguji seperti apa pengaruh seluruh variabel X1, X2, X3 secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel Y. Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung = 31.121 dan nilai signifikan = $0.000 \leq 0.05$, dimana ini berarti pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bilamana variabel X1, X2, dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R square</i>
0.788	0.621

Sumber: Olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa nilai R square sebesar 0.621 atau sebesar 62.1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 62.1% dan sisanya sebesar 39.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi).

PEMBAHASAN**Pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5.058 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.002, serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin baik pengembangan SDM yang diterima oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka. Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Akbar dkk. (2023) dan Bowo & Junaedi Hendro (2023), juga menegaskan bahwa pengembangan SDM berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Investasi dalam pengembangan SDM dapat menghasilkan pegawai yang lebih kompeten, termotivasi, dan adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka serta produktivitas organisasi.

Dengan demikian, pengembangan SDM di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perlu adanya perhatian lebih untuk meningkatkan keterampilan berpikir strategis agar pegawai dapat lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

Pengaruh variabel fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.454 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.002, serta nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin baik fasilitas kantor yang disediakan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Fasilitas kantor yang baik memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk produktivitas dan efisiensi. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti peralatan teknologi yang optimal dan ruang kerja yang nyaman, dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Darma dkk. (2023) dan Winardi & Wijayanti (2023), menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang memadai memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, fasilitas kantor di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal perlengkapan kerja dan teknologi. Meningkatkan fasilitas kantor tidak hanya memberikan kenyamanan fisik, tetapi juga dapat berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.230 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.002, serta nilai signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh I. K. Alam & Sarpan (2024) dan Febriani & Ramli (2023), menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya yang mendukung, adaptif, dan berorientasi pada kolaborasi menciptakan rasa keterikatan yang tinggi, sehingga produktivitas dan efisiensi meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar memiliki pandangan positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, terutama dalam hal keamanan dan perlengkapan kerja.

Pengaruh pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai signifikansi pengaruh variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, serta nilai F hitung sebesar 31.121 yang lebih besar dari F tabel 2.76. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kombinasi pengembangan SDM yang baik, fasilitas kantor yang memadai, dan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan produktivitas. Pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai, sedangkan fasilitas kantor yang memadai menghilangkan hambatan teknis dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik mengarahkan perilaku pegawai dan menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan keterikatan pada organisasi.

Penelitian oleh Adi Tri & Subando Agus (2018) menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi saling melengkapi dan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta membantu Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, di antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi, variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar adalah Pengembangan SDM. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang paling tinggi, yaitu 5.058, yang menunjukkan bahwa

peningkatan dalam pengembangan SDM memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kedua variabel lainnya.

Koefisien regresi ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 5.058%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai berpotensi memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Artinya, semakin baik pengembangan SDM yang diterima oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Jika fasilitas kantor mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Apabila budaya organisasi diperbaiki, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM, fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar. Jika ketiga variabel ini meningkat secara simultan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
5. Di antara ketiga variabel tersebut, Pengembangan SDM merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Koefisien regresi tertinggi sebesar 5.058 menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengembangan SDM memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan Fasilitas Kantor dan Budaya Organisasi.

SARAN

Bagi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, disarankan untuk fokus pada beberapa aspek penting. Pertama, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop yang dapat meningkatkan keterampilan berpikir strategis pegawai, mengingat adanya ruang untuk perbaikan. Kedua, fasilitas kantor harus dievaluasi dan diperbaiki untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Ketiga, perbaikan dalam budaya organisasi juga diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih mendukung, meskipun penilaian masih dalam kategori tinggi.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mereka mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau faktor eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang

lebih bervariasi dan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama, penulis mengucapkan terima kasih kepada pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran. Kedua, ucapan terima kasih disampaikan kepada rektor dan dekan yang telah memberikan arahan serta motivasi selama proses studi. Ketiga, penulis menghargai dukungan dari wakil dekan dan penguji tesis atas saran dan kritik yang berharga. Selanjutnya, terima kasih kepada kedua orang tua tercinta atas pengorbanan dan doa yang tiada henti. Penulis juga berterima kasih kepada suami dan anak-anak yang selalu mendukung selama menyelesaikan tesis ini. Terakhir, penulis menghargai kebersamaan dengan rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang telah turut membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 119–129.
- Bowo, A. B. P., Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Darma, B., Wulansari, K. Y., & Delima, R. H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Pelayanan Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat Kelurahan Bajubang Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2413. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4265>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rodakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=243023>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rosanty, T., Idris, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Karakteristik, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3164>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

-
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Wibowo, A. T., & Margono, S. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Umbulharjo I Kota Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada.
- Winardi, S. P., & Wijayanti, R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1230–1236. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.958>