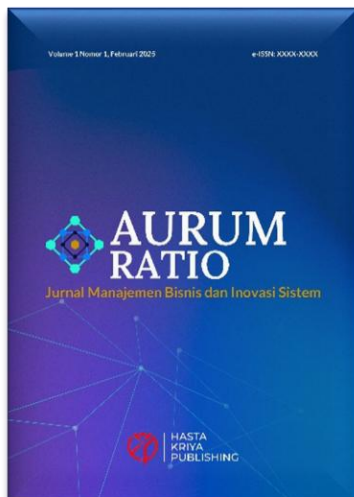




PENGARUH PERENCANAAN DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI DINAS PERTANIAN

Chandra Parmanto¹, Muhammad Fauzi²

Universitas Primagraha, Banten, Indonesia¹

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia²

ChandraParmantoEdu@gmail.com¹, azie.f@esaunggul.ac.id^{2*}

Riwayat Artikel

Diterima

November 2024

Revisi

Desember 2024

Terbit

Februari 2025

Keywords:

*Work Effectiveness; Public
Sector Management;
Employee Performance.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of planning and coordination on employee work effectiveness at the Department of Agriculture in Lebak Regency. The background of this research lies in the importance of public sector organizational management, particularly in comprehensive planning and effective coordination, to enhance employee performance and support optimal public service delivery. The research problem addressed is how planning and coordination, both partially and simultaneously, affect employee work effectiveness. This research employs a quantitative method with a descriptive-associative approach. Data were collected through questionnaires and document studies, and analyzed using multiple linear regression. The results show that both planning and coordination have a positive and significant effect on employee work effectiveness. The study concludes that better planning and coordination lead to higher levels of work effectiveness among employees at the Department of Agriculture in Lebak Regency.

Korespondensi:

azie.f@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Lebak. Latar belakang dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen organisasi sektor publik, khususnya dalam aspek perencanaan yang matang dan koordinasi yang efektif, untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mendukung pelayanan publik yang optimal. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pengaruh perencanaan dan koordinasi secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumentasi, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik perencanaan maupun koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin baik perencanaan dan koordinasi yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Lebak.

©2025 Aurum Ratio: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Sistem

How to cite (in APA Style): Parmanto, C., & Fauzi, M. (2025). Pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas pegawai Dinas Pertanian. *Aurum Ratio: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Sistem*, 1(1), 1–8.

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pembangunan di wilayahnya, termasuk di sektor pertanian. Dinas Pertanian sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan pertanian di daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang efektif agar tujuan pembangunan pertanian tercapai secara optimal. Efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian. Efektivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya manusia di dalam organisasi mampu menjalankan tugas sesuai dengan sasaran, tepat waktu, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen organisasi publik, dua aspek yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah perencanaan dan koordinasi. Perencanaan merupakan proses awal yang sangat penting untuk menentukan arah, tujuan, dan strategi pelaksanaan program kerja. Tanpa perencanaan yang baik, pelaksanaan tugas akan berjalan tanpa arah yang jelas, berpotensi menimbulkan pemborosan sumber daya, serta menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Perencanaan yang matang memungkinkan setiap kegiatan yang dilaksanakan memiliki dasar yang kuat, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan serta prioritas pembangunan daerah.

Selain perencanaan, koordinasi juga menjadi aspek krusial dalam mendukung efektivitas kerja. Dalam organisasi pemerintahan yang bersifat hierarkis dan memiliki banyak unit kerja, koordinasi menjadi mekanisme utama untuk menyatukan berbagai kegiatan dan kepentingan antarbagian. Koordinasi yang baik akan menciptakan sinergi antarpegawai maupun antarbidang, mencegah terjadinya tumpang tindih tugas, dan meminimalkan konflik internal. Sebaliknya, lemahnya koordinasi dapat menyebabkan

kan pelaksanaan program tidak sinkron, informasi tidak mengalir dengan baik, serta menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal.

Dinas Pertanian Kabupaten Lebak memiliki tugas strategis dalam meningkatkan produktivitas pertanian, mendukung ketahanan pangan daerah, serta meningkatkan kesejahteraan petani. Namun, dalam praktiknya, efektivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya berkaitan dengan perencanaan kegiatan yang belum sepenuhnya partisipatif dan berbasis data, serta koordinasi lintas bidang yang belum berjalan optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya capaian target program, lambatnya pelayanan publik, serta kurang responsifnya organisasi terhadap dinamika dan kebutuhan masyarakat petani.

Perencanaan kegiatan yang dilakukan masih cenderung bersifat *top-down*, tanpa melibatkan secara optimal unit pelaksana teknis dan pegawai di lapangan. Akibatnya, program yang dirumuskan sering kali tidak sesuai dengan kondisi riil dan kebutuhan petani di wilayah kerja. Di sisi lain, koordinasi antarpegawai maupun antara dinas dengan instansi lain juga masih lemah, ditandai dengan lambatnya arus informasi, tumpang tindih kegiatan, serta minimnya kolaborasi dalam pelaksanaan program pertanian.

Masalah-masalah tersebut jika tidak segera diatasi akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target pembangunan sektor pertanian di Kabupaten Lebak. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Lebak.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian tentang manajemen kinerja organisasi publik, khususnya pada aspek perencanaan dan koordinasi. Secara praktis, temuan dari penelitian ini

dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan kebijakan di lingkungan Dinas Pertanian dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian program strategis daerah.

Dalam konteks reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, penelitian ini juga relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif. Dengan meningkatkan kualitas perencanaan dan koordinasi, diharapkan Dinas Pertanian Kabupaten Lebak dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, khususnya petani sebagai kelompok sasaran utama.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk mengkaji secara mendalam pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Lebak. Hal ini akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam upaya perbaikan kinerja organisasi di masa mendatang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Gibson et al. (1997), efektivitas kerja mengacu pada tingkat keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga menggambarkan hubungan antara output yang dihasilkan dengan tujuan yang ingin dicapai, tanpa memperhitungkan besarnya input yang digunakan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa efektivitas dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu: (1) pencapaian tujuan, (2) efisiensi pelaksanaan, dan (3) kepuasan pihak-pihak terkait. Dalam konteks kerja pegawai pemerintah, efektivitas kerja diukur dari sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai target

kinerja, memberikan pelayanan yang responsif, dan berkontribusi terhadap pencapaian misi organisasi.

Indikator efektivitas kerja menurut Robbins (2003) meliputi produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, penggunaan sumber daya secara optimal, serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kerja sangat bergantung pada faktor-faktor manajerial seperti perencanaan, koordinasi, kepemimpinan, dan pengawasan.

2. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan cara terbaik untuk mencapainya. Menurut Terry (2005), perencanaan adalah “selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired results.”

Perencanaan dalam organisasi pemerintahan, termasuk pada Dinas Pertanian, berfungsi untuk mengarahkan kegiatan agar sesuai dengan visi, misi, dan sasaran strategis. Perencanaan yang baik memerlukan proses identifikasi masalah, pengumpulan data, analisis situasi, dan perumusan kebijakan. Menurut Siagian (2008), perencanaan yang efektif memiliki beberapa ciri: realistis, fleksibel, terukur, dan berorientasi pada tujuan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Prasetyo (2019), ditemukan bahwa perencanaan yang sistematis dan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Tanpa perencanaan yang jelas, pelaksanaan program cenderung mengalami hambatan dan penyimpangan dari target yang ditetapkan.

3. Koordinasi

Koordinasi adalah proses integrasi dan penyelarasan aktivitas antarunit atau individu dalam organisasi agar tujuan bersama dapat

tercapai. Menurut Mooney (1947), koordinasi adalah “the orderly arrangement of group effort to provide unity of action in the pursuit of a common purpose.”

Dalam organisasi pemerintah, koordinasi sangat penting karena melibatkan banyak unit kerja, bidang tugas, dan stakeholder. Koordinasi yang baik memungkinkan terjadinya sinergi, pembagian kerja yang jelas, serta pengurangan duplikasi tugas. Siagian (2008) mengemukakan bahwa koordinasi efektif dicirikan oleh komunikasi yang lancar, peran dan tanggung jawab yang jelas, serta adanya kesepahaman terhadap tujuan organisasi.

Penelitian oleh Santosa (2020) menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Ketika koordinasi berjalan dengan baik, pelaksanaan program dapat lebih efektif, komunikasi menjadi lebih efisien, dan konflik organisasi dapat diminimalisasi.

4. Hubungan Perencanaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Secara konseptual, perencanaan dan koordinasi merupakan fungsi manajemen yang saling berkaitan dan mendukung tercapainya efektivitas kerja. Perencanaan yang baik akan sulit diwujudkan tanpa koordinasi yang efektif, dan sebaliknya, koordinasi yang berjalan lancar akan mendukung implementasi rencana yang telah disusun.

Menurut Griffin (2004), keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana manajemen merencanakan dan mengoordinasikan seluruh sumber dayanya. Penelitian oleh Wibowo (2021) menemukan bahwa perencanaan dan koordinasi secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pemerintah.

Dalam konteks Dinas Pertanian Kabupaten Lebak, sinergi antara perencanaan dan koordinasi sangat dibutuhkan untuk menyukseskan program pembangunan pertanian, ter-

utama yang menyangkut peningkatan produktivitas, pelayanan publik kepada petani, serta pengelolaan sumber daya secara efisien.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang dipilih karena mampu menyajikan gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel berdasarkan data yang bersifat numerik. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya secara sistematis dan terukur, serta memberikan ruang untuk melakukan pengujian hipotesis melalui berbagai teknik analisis statistik, seperti korelasi dan regresi. Pendekatan ini sangat tepat digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasikan dan didukung oleh bukti empiris yang kuat.

Dalam konteks penelitian ini, sampel yang digunakan adalah para pegawai pada Dinas Pertanian, yang dipilih karena mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait aspek-aspek perencanaan, koordinasi, dan efektivitas kerja di lingkungan instansi pemerintahan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari data Hasil Uji Validitas untuk Variabel Perencanaan dan koordinasi dapat diketahui bahwa seluruh indikator kuesioner atau seluruh item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga layak mewakili mengukur dan mengungkapkan apa yang akan diteliti tentang Perencanaan

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Butir Pernyataan	Reliabilitas
Perencanaan	0.772	11	Reliabel
Koordinasi	0.712	10	Reliabel
Efektivitas Kerja	0.712	13	Reliabel

Dari tabel 7 di atas nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel $> 0,7$, maka se-

tiap butir pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel. Realibilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

Tabel 2. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perencanaan	,103	48	,200	,965	48	,068
Koordinasi	,149	48	,009	,939	48	,061
EfektivitasKerja	,167	48	,002	,946	48	,072

*. This is a lower bound of the true significance.

Dalam penelitian ini jumlah responden ≤ 50 , maka membacanya menggunakan Shapiro-Wilk dan dapat diketahui bahwa nilai untuk Perencanaan sebesar 0,06, untuk Koordinasi sebesar 0,06 dan nilai efektivitas kerja sebesar 0,07. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Perencanaan, Koordinasi dan efektivitas kerja i berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,797	5,411		,702	,486		
Perencanaan	,380	,103	,399	3,686	,001	,068	1,760
Koordinasi	,551	,115	,519	4,801	,001	,068	1,760

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dapat dilihat pada tabel nilai tolerance pada X1 (Perencanaan) dan X2 (Koordinasi) adalah $0,06 < 0,08$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas.

Tabel 4. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,688	3,440	2,177

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Perencanaan
b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Dapat dilihat dari tabel nilai DW 2,177 nilai ini jika kita bandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah sampel 48 dan variabel independen 2 maka diperoleh nilai dU adalah

1,623 Nilai DW > nilai dU dan kurang dari (4-dU) = 2,377, dapat disimpulkan tidak terdapat auto-kolerasi.

Tabel 5. Uji Heterokereditas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,967	3,562		,552	,584	
Perencanaan	,254	,068	,641	3,745	,051	
Koordinasi	,242	,076	,550	3,210	,062	

a. Dependent Variable: RES_2

Dari tabel di atas, maka tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Variabel X₁ Terhadap Y

a. Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,586	5,410		3,436	,001
Perencanaan	,705	,094	,740	7,463	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresinya yaitu:

$$\hat{Y} = 18,586 + 0,705 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas diketahui bahwa koefisien regresi (b_1) sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Perencanaan terhadap efektivitas kerja Pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Perencanaan (X_1) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel efektivitas kerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Variabel X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,613	5,925		1,454	,153
Koordinasi	,829	,098	,781	8,492	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Berdasarkan di atas maka didapatkan persamaan regresinya yaitu:

$$\hat{Y} = 8,613 + 0,829 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas diketahui bahwa koefisien regresi (b_2) sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Koordinasi (X_2) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel efektivitas kerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,797	5,411		,702	,486
1 Perencanaan	,380	,103	,399	3,686	,001
Koordinasi	,551	,115	,519	4,801	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan diperoleh untuk variabel Perencanaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,463 > 1,677$) maka H_0 ditolak, artinya variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel Perencanaan. Untuk variabel Koordinasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,492 > 1,677$) maka H_0 ditolak, artinya variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel Koordinasi. Dari tabel 20. Diperoleh nilai persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,797 + 0,380 X_1 + 0,511 X_2$$

Koefisien variabel X_1 (Perencanaan) diperoleh sebesar 0,380 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar faktor Perencanaan Pegawai terpenuhi maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja pula. Koefisien variabel X_2 (Koordinasi pegawai) diperoleh sebesar 0,511 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar Koordinasi Pegawai terpenuhi maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja Pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan dan Koordinasi secara ber-

sama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

Pembahasan

1. Hipotesis 1: Pengaruh Perencanaan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,705 dengan R sebesar 0,740 dan R^2 sebesar 0,548, menunjukkan bahwa 54,8% efektivitas kerja dipengaruhi oleh perencanaan. Teori Azrul Azwar (1996) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa perencanaan yang matang dan terstruktur berdasarkan indikator seperti rumusan tujuan, strategi, dan metode evaluasi dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan efektivitas kerja.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa koordinasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,829, nilai R sebesar 0,781 dan R^2 sebesar 0,611. Artinya, 61,1% efektivitas kerja ditentukan oleh koordinasi. Teori Hasibuan (2006) menegaskan bahwa koordinasi melalui kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja organisasi.

3. Hipotesis 3: Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa perencanaan dan koordinasi secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai R sebesar 0,837 dan R^2 sebesar 0,701 berarti 70,1% efektivitas kerja ditentukan oleh kedua variabel tersebut. Dalam hal ini, koordinasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan perencanaan. Teori dari Duncan dalam Steers (1985) menekankan pentingnya integrasi, adaptasi,

dan pencapaian tujuan sebagai komponen efektivitas organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemasaran digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai produk pertanian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,746 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam kegiatan pemasaran digital cenderung diikuti oleh peningkatan nilai pada produk pertanian.

Temuan ini sejalan dengan teori pemasaran digital yang dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2016), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam pemasaran mampu meningkatkan jangkauan pasar, mempercepat proses promosi, dan memperkuat hubungan produsen dengan konsumen. Dalam konteks pertanian, penggunaan media sosial, e-commerce, serta platform digital lainnya telah terbukti dapat meningkatkan akses pasar bagi petani, memperpendek rantai distribusi, dan meningkatkan daya saing produk.

Selanjutnya, nilai reliabilitas instrumen sebesar 0,842 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sesuai dengan batas minimum yang disarankan oleh George dan Mallery (2003), yaitu $\geq 0,70$ untuk menunjukkan keandalan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin intensif dan efektif pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pemasaran, maka semakin besar pula nilai dan daya saing produk pertanian yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat pentingnya integrasi antara sektor pertanian dan teknologi informasi sebagai strategi adaptif di era digital.

Saran

1. Disarankan untuk mendorong petani dan pelaku agribisnis agar lebih aktif memanfaatkan platform digital dalam memasarkan produknya.
2. Pelatihan dan pendampingan digital marketing bagi petani perlu ditingkatkan untuk memastikan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi pemasaran.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti akses teknologi, kapasitas produksi, atau dukungan kelembagaan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan produk pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2017). Marketing: An Introduction (13th ed.). Pearson.
- Belch, G. E., & Belch, M. A. (2018). Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). Digital Marketing (7th ed.). Pearson.
- Hanlon, A. (2021). Digital Marketing: Strategic Planning & Integration. Sage Publications.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68.
- Kingsnorth, S. (2019). Digital Marketing Strategy: An Integrated Approach to Online Marketing (2nd ed.). Kogan Page.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management (15th ed.). Pearson.
- Ryan, D. (2016). Understanding Digital Marketing: Marketing Strategies for En-

- gaging the Digital Generation (4th ed.). Kogan Page.
- Strauss, J., & Frost, R. (2014). E-Marketing (7th ed.). Pearson.
- Tiago, M. T. P. M. B., & Veríssimo, J. M. C. (2014). Digital marketing and social media: Why bother? *Business Horizons*, 57(6), 703–708.
- Tuten, T. L., & Solomon, M. R. (2017). *Social Media Marketing* (3rd ed.). Sage Publications.
- Zahay, D. (2015). *Digital Marketing Management: A Handbook for the Current (or Future) CEO*. Business Expert Press.
- Barrett, C. B. (2008). Smallholder market participation: Concepts and evidence from eastern and southern Africa. *Food Policy*, 33(4), 299–317.
- Fafchamps, M., & Hill, R. V. (2005). Selling at the farmgate or traveling to market. *American Journal of Agricultural Economics*, 87(3), 717–734.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th ed.). Pearson.
- Markelova, H., Meinzen-Dick, R., Hellin, J., & Dohrn, S. (2009). Collective action for smallholder market access. *Food Policy*, 34(1), 1–7.
- Mwaura, F., Muku, O., & Mbatia, O. (2014). Agricultural marketing in developing countries: The role of institutions and information. *Journal of Agricultural Economics and Development*, 3(5), 064–070.
- Nakasone, E., Torero, M., & Minten, B. (2014). The power of information: The ICT revolution in agricultural development. *Annual Review of Resource Economics*, 6, 533–550.
- Reardon, T., Echeverria, R., Berdegue, J., Minten, B., Liverpool-Tasie, S., Tschirley, D., & Zilberman, D. (2021). Rapid transformation of food systems in developing regions: Highlighting the role of agrifood value chain actors. *Agricultural Economics*, 52(S1), 7–17.
- Renting, H., Marsden, T. K., & Banks, J. (2003). Understanding alternative food networks: Exploring the role of short food supply chains in rural development. *Environment and Planning A*, 35(3), 393–411.
- Trienekens, J. H. (2011). Agricultural value chains in developing countries: A framework for analysis. *International Food and Agribusiness Management Review*, 14(2), 51–83.
- Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548–577.
- World Bank. (2008). *World Development Report 2008: Agriculture for Development*. Washington, DC: World Bank.
- Zylbersztajn, D. (2009). Governance structure and performance of agri-food supply chains. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 48–57.