

## KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN

Agus Sya'bani Arlan

Email: [agussyabaniarlan@gmail.com](mailto:agussyabaniarlan@gmail.com)

Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

### ABSTRAK

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya kesadaran dari pegawai UPT Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat terhadap tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, fasilitas kerja seperti sarana dan prasarana masih kurang, pengetahuan pegawai mengenai penggunaan teknologi masih kurang. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluh Kecamatan, faktor yang menghambat kinerja pegawai dan upaya yang sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluh Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sehingga terdapat informan berjumlah 10 orang dan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluhan Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin dinilai belum baik. Berdasarkan Dimensi Produktivitas pada indikator Input sudah baik dan Output belum baik dilakukan oleh pegawai terhadap pencapaian suatu target. Dimensi Kualitas Layanan yang mempunyai indikator pemberian informasi dan kualitas sumber daya manusia belum baik. Dimensi *Responsivitas* pada indikator daya tanggap belum baik, mengenali kebutuhan masyarakat sudah baik. Dimensi *Responsibilitas* dengan indikator Standar Operasional Prosedur dan kesesuaian dengan aturan sudah baik. Dimensi *Akuntabilitas* dengan indikator tanggungjawab belum baik. Faktor-faktor Penghambat adalah kualitas sumber daya manusia, kurangnya pemberian informasi, Daya tanggap, dan tanggungjawab. Upaya-upaya yang dilakukan yaitu kualitas sumber daya manusia berupa mengadakan pelatihan bimbingan teknis, memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat, perlu adanya ketegasan dari Kepala UPT, dan penyusunan anggaran untuk melengkapi fasilitas yang dibutuhkan guna menunjang suatu kegiatan.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Kualitas, Kuantitas*

### ABSTRACT

*The definition of performance is the quality and quantity of work that can be achieved by an employee in carrying out his main duties and functions as an employee in accordance with the responsibilities assigned or given to him. This research is motivated by the lack of awareness of North Tapin District Agricultural Extension staff on their respective duties and responsibilities, work facilities such as facilities and infrastructure are still lacking, employee knowledge about*

*the use of technology is still lacking. Based on this, this study aims to determine the performance of employees at UPT Balai Penyuluh Kecamatan, factors that hamper employee performance and efforts that have been made to improve employee performance at UPT Balai Penyuluh Lokpaikat Tapin District. This research uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type. Data collection techniques by interview, observation, and documentation. The technique of determining the informants in this study uses a purposive technique so that there are informants numbering 10 people and the data analysis techniques used are techniques including data reduction, data presentation, and verification or drawing conclusions. The results showed the performance of employees at UPT Balai Penyuluh Lokpaikat Subdistrict, North Tapin Regency, was considered not optimal. Based on the Productivity Dimension the Input indicator is good and the Output has not been maximally carried out by employees towards achieving a target. Dimensions of Service Quality that have indicators of providing information and the quality of human resources have not been maximized. Dimensions of responsiveness on responsiveness indicators have not been maximized, recognizing the needs of the community is maximal. Dimensions of Responsibility with indicators of the Standard Operating Procedures and compliance with the rules is maximal. The Accountability dimension with indicators of responsibility has not been maximized. The influencing factors are the quality of human resources, lack of information provision, responsiveness, and responsibility. The efforts made are the quality of human resources in the form of conducting technical guidance training, providing clear information to the community, the need for assertiveness from the Head Coordinator, and preparing a budget to complete the facilities needed to support an activity.*

**Keywords: Performance, Quantity, Quality**

## PENDAHULUAN

Sebagaimana dimuat dalam Undang-undang Dasar 1945 dilaksanakan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia yang menekankan pada keseimbangan pembangunan kemakmuran lahiriah dan kepuasan batiniah, dalam suatu masyarakat Indonesia yang maju dan berkeadilan sosial berdasarkan Pancasila yang bertujuan untuk kepentingan bersama.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan di era globalisasi saat ini peran pemerintah dalam bidang pelayanan publik seharusnya perlu dikedepankan kembali karena pada dasarnya organisasi pemerintah selaku abdi Negara dan abdi masyarakat memiliki rasa tanggung jawab di mana selaku pemegang amanat dan kepercayaan untuk melaksanakan setiap program-program dan tugas yang diperintahkan oleh Negara.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sarana organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Terapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di berbagai sektor dalam kehidupan mulai dari ekonomi, pendidikan, sosial, budaya, perkebunan, peternakan, dan lain sebagainya. Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan siapa menjalankan organisasi tersebut tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur utama organisasi manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka proses kemajaun organisasi. Dan setiap potensi yang dimiliki individu harus dapat dimanfaatkan dan dikembangkan supaya mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya sebagai perencana dan pelaksana setiap strategi dan

perencanaan pekerjaan karena setiap manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi secara finansial dan kekuatan untuk memajukan dan menjalankan roda aktivitas organisasi pemerintah.

UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan merupakan tempat penyuluhan untuk memberikan pembelajaran kepada masyarakat agar bagaimana melakukan pertanian yang baik. Dengan memberikan pelatihan program-program penunjang untuk pertanian agar menjadi lebih baik. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja pada instansi tersebut menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya organisasi yang baik, perlu adanya penyatuan dan arah pandangan bagi segenap jajaran pegawai Balai Penyuluhan yang dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi tersebut secara terpadu, maka dari itu untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai. Pegawai yang bergerak di bidang jasa guna melayani masyarakat dalam bidang penyuluhan serta pelatihan yang dilakukan. UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan melaksanakan tugas sebagai perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana guna menunjang kegiatan suatu organisasi di wilayah Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin .

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Berdasarkan dari indikator kinerja pegawai maka juga akan dilakukan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam efektivitas kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Dwiyanto (2006:50-51), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting. Kualitas Pelayanan, yaitu: cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan public terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik.

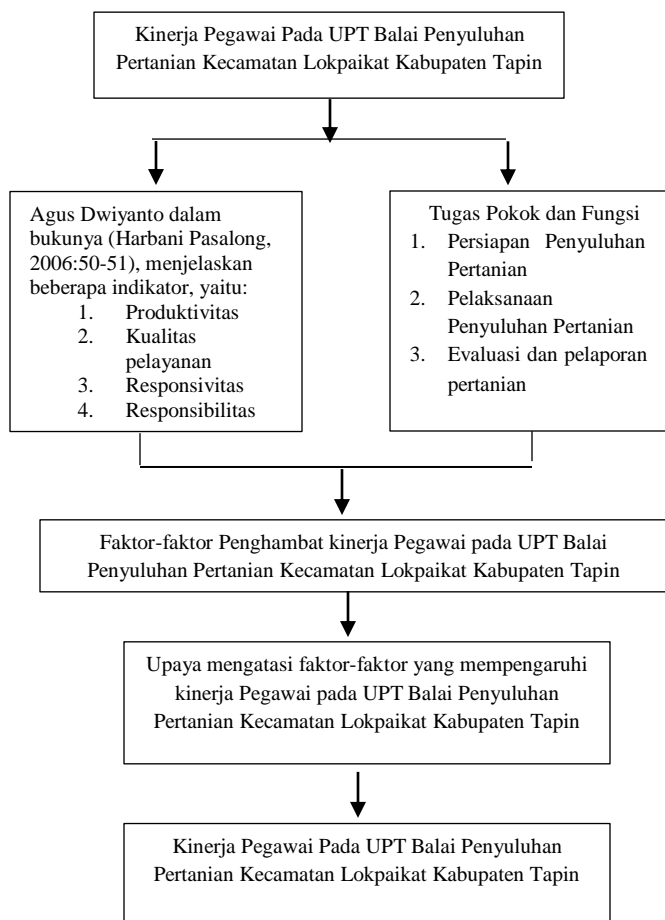
Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi yang mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit, Lenvine dalam Dwiyanto (2006:51). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

Akuntabilitas, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi

publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar

kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.



**METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan sesuatu yang

menjadi sasaran penelitian secara mendalam. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya. (Anggara, 2015:21)

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data pokok yang digali dari informan penelitian tentang kinerja pegawai UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Data Sekunder yaitu data yang berhubungan dengan kinerja pegawai UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin seperti Laporan Kinerja Pegawai dan data-data Kantor.

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informasi merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

Sumber data dipilih secara *purposive Sampling*. *purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin**

**1) Input**

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa Balai penyuluhan pertanian itu sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan baik dan sesuai dengan arah yang diberikan oleh kepala UPT, adapun tugas tersebut berupa melaksanakan penyuluhan seperti halnya memberikan suatu penjelasan mengenai pemilihan kualitas bibit benih unggul yang bermutu, hasil penelitian tersebut sudah baik dengan apa yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) mengatakan bahwa salah satu dimensi kinerja pegawai adalah Produktivitas

## 2) Output

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa di UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin di ketahui bahwa kegiatan pelaksanaan konsultasi itu dilaksanakan satu minggu sekali bertepatan pada setiap hari rabu, adapun kegiatan tersebut berupa penyampaian hasil masukan yang diberikan kepada masyarakat mengenai pertanian yang dilakukan dirasa masih belum cukup, karena sebagian pegawai ada yang berhasil ada juga yang belum tergantung dari ketekunan setiap pegawai masing-masing dalam bekerja sehingga bisa mencapai target yang ditetapkan oleh Kepala UPT. Hasil penelitian tersebut belum baik dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) mengatakan bahwa hasil masukan-masukan yang telah dilaksanakan, karena dari hasil observasi yang peneliti lakukan masih ada pegawai yang belum melaksanakan kinerjanya sesuai target yang ditetapkan.

## 3) Pemberian Informasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa apa yang disampaikan pihak petugas penyuluhan tentang cara melakukan Teknologi pertanian yang tepat, memang tidak semua pegawai yang secara langsung menyampaikan suatu hal penjelasan terhadap tata cara melakukan teknologi pertanian yang tepat, sehingga ada beberapa masyarakat petani itu tidak mengetahui adanya penjelasan berupa informasi yang disampaikan oleh para pegawai pada setiap kali melakukan suatu penyuluhan. bahwa hasil temuan dilapangan belum baik dengan teori dari Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan bahwa pentingnya pemberian informasi berupa penjelasan kepada masyarakat untuk melaksanakan tata cara melakukan pertanian dengan baik sehingga tercapainya suatu hal yang diinginkan.

## 4) Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa

jumlah pegawai yang ada di UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat bisa dikatakan belum maksimal dalam hal pencapaian suatu target karena dalam kuantitas saja 10 Orang untuk membina masyarakat petani dari beberapa desa yang ada di Kecamatan Lokpaikat belum cukup sehingga belum maksimal dalam memberikan pembinaan seperti bimtek (Bimbingan Teknis), meskipun sudah ada tugas dan fungsi masing-masing dari mereka tetap mengerjakan tugasnya dengan bersama-sama mengingat jumlah pegawai yang masih dirasa kurang tentunya dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. hasil ini belum baik dengan teori yang di kemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan bahwa jumlah dan kemampuan SDM di bidangnya dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai terhadap pembinaan serta penyuluhan yang dilakukan.

## 5) Daya Tanggap

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa hanya masyarakat tertentu yang menerima penjelasan tersebut, tetapi ada pula yang kurang menerima dengan alasan hanya penjelasan materi atau bahan yang itu-itu saja yang disampaikan oleh petugas penyuluh sehingga masyarakat merasa kurang puas. hasil di lapangan belum baik dengan teori Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan bahwa Daya Tanggap adalah respon dari masyarakat tentang pelayanan yang diberikan oleh kantor atau Instansi kepada masyarakat.

## 6) Mengenali Kebutuhan Masyarakat

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa petugas penyuluhan pertanian dalam mengenali kebutuhan masyarakat sudah terlaksana namun masih ada dari masyarakat itu sendiri yang acuh dan pasif dalam menangani seperti melakukan penanaman padi apabila sudah dilakukan penanaman itu tidak dihiraukan lagi. hasil dilapangan sudah baik dengan teori dari Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan

mengenali kebutuhan masyarakat dapat menjadi tolok ukur dalam indikator ini untuk menjadi hal yang penting karena tiap pelayanan yang diberikan tidak bisa dikatakan baik jika tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang mendapatkan pelayanan oleh karena itu para petugas pelayanan dalam hal penyuluhan pertanian harusnya dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan masyarakat.

#### 7) **Standar Operasional Prosedur (SOP)**

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa mereka melakukan kegiatan penyuluhan berdasarkan dengan SOP yang sudah ada yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No.82 tahun 2013 tentang pedoman pembinaan kelompok tani atau dasar dalam pembinaan penyuluhan. hasil temuan dilapangan sudah baik dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu dokumen berisi prosedur kerja yang harus dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

#### 8) **Kesesuaian dengan aturan**

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa setiap pegawai itu telah melakukan kegiatannya yang berdasarkan dengan ketetapan SOP tersebut. hasil temuan dilapangan sudah baik dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan bahwa kesesuaian dengan aturan merupakan langkah kerja yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada demi memperlancar tugas pegawai atau unit dalam melakukan pekerjaan.

#### 9) **Tanggung Jawab**

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan bahwa petugas penyuluh pertanian belum melakukan tanggungjawabnya dengan sepenuhnya dapat dilihat dari kinerja

pegawainya itu ada sebagian yang bekerja dengan maksimal pada pencapaian suatu target yang sudah ditentukan adapula yang belum maksimal. hasil temuan dilapangan belum baik dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006:50-51) yang menyatakan tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan.

#### **Faktor-faktor Yang Menghambat Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin**

##### 1. Kualitas SDM

Berdasarkan hasil observasi peneliti menyatakan bahwa jumlah pegawai yang ada di UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat bisa dikatakan belum maksimal karena dalam kuantitas saja masih sedikit yaitu hanya 5 orang untuk membina masyarakat petani dalam memberikan pembinaan seperti BIMTEK (Bimbingan Teknis).

##### 2. Kurangnya Pemberian Informasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti menyatakan bahwa faktor yang menghambat kinerja petugas penyuluh itu mengenai ketidaktahuan dari masyarakat itu adalah kurangnya informasi yang disampaikan oleh petugas penyuluh sehingga masyarakat masih ada yang tidak mengetahuinya.

##### 3. Daya Tanggap atau Partisipasi Masyarakat

Berdasarkan hasil observasi peneliti menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai penyuluh pertanian adalah partisipasi dari masyarakat dalam menanggapi penjelasan yang diberikan masih kurang serta peran aktif dari masyarakat terhadap pertanian yang dilakukan.

##### 4. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggungjawabnya

Berdasarkan hasil observasi peneliti menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap

pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang di pegang oleh masing-masing pegawai, memang sebagian tanggung jawab dilaksanakan oleh sebagian pegawai dan juga ada yang sebaliknya. Akibat kurangnya pengetahuan pegawai mengenai cara melakukan alat teknologi masih terbatas itu bisa dikatakan sebagai salah satu penghambat kinerja pegawai, karena dengan keterbatasan pengetahuan maupun alat yang digunakan masih kurang.

### **Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Kinerja Pegawai UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin**

#### **1. Kualitas SDM**

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa upaya yang harus dilakukan berupa adanya usulan pembuatan program pelatihan pembinaan bimbingan teknis, walaupun itu hanya bisa dilakukan pada tiap satu minggu 2 kali sudah cukup.

#### **2. Kurangnya Pemberian Informasi**

3. Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya yang telah dilakukan oleh pihak UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat dengan tetap memberikan informasi kepada masyarakat meskipun tidak semua masyarakat petani diberikan informasi mengenai penjelasan yang diberikan.

#### **4. Daya Tanggap atau Partisipasi Masyarakat**

Berdasarkan hasil observasi peneliti menyatakan bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak petugas UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat dengan menyadarkan masyarakat petani betapa pentingnya pertanian itu dilakukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat petani melalui pertanian yang dilakukan.

#### **5. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kesadaran pegawai terhadap tanggung jawabnya**

Berdasarkan hasil observasi peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya kesadaran pegawai mengenai tanggungjawabnya tersebut dan perlu adanya upaya yang dilakukan oleh kepala Koordinator untuk meningkatkan kapasitas berupa alat teknologi yang diperlukan maupun kualitas kinerja pegawai agar terlaksananya pekerjaan sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan sehingga tercapainya hasil yang maksimal.

### **KESIMPULAN**

- 1) Kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin dinilai masih cukup baik. Berdasarkan subvariabel produktivitas pada indikator input sudah baik dan output belum baik dilakukan oleh pegawai terhadap pencapaian suatu target penyuluhan yang dilakukan, Dimensi Kualitas Layanan yang mempunyai indikator pemberian informasi dan kualitas Sumber Daya Manusia belum baik. Dimensi *Responsivitas* pada indikator daya tanggap belum baik, mengenali kebutuhan masyarakat sudah maksimal. Dimensi *Responsibilitas* pada indikator SOP dan kesesuaian dengan aturan sudah baik. Dimensi *Akuntabilitas* dengan indikator tanggungjawab belum baik dilaksanakan.
- 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan seperti Bimbingan Teknis, kurangnya pemberian informasi kepada masyarakat petani, kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggungjawabnya masing-masing dan kurangnya partisipasi dari masyarakat terhadap pertanian yang dilakukan.
- 3) Upaya-upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor-faktor penghambat Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Lokpaikat yaitu dengan cara mengadakan serta meningkatkan pelatihan pembinaan bimbingan teknis (BIMTEK) satu minggu sekali, sumbangan kas bersama untuk membeli peralatan sementara guna tetap melaksanakan kegiatan tersebut, serta memberikan informasi kepada masyarakat, perlu adanya ketegasan dari kepala UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin terhadap pegawainya yang kurang kesadaran mengenai tanggungjawab yang dipegang dan perlunya menyadarkan masyarakat petani tentang pentingnya pertanian itu dilakukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat petani melalui teknologi pertanian yang dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Anonim. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Anonim. *Permentan No 82 Tahun 2013*. 2013. (online) Tersedia di [http://perundangan.pertanian.go.id/admin/p\\_mentan/Permentan%20No.82%20Tahun%202013.pdf](http://perundangan.pertanian.go.id/admin/p_mentan/Permentan%20No.82%20Tahun%202013.pdf)
- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Badrudin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Mutiarin, Dyah dan Arif Zaivudin. 2014. *Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan Penelusuran Konssep Dan Teori*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gunawan, Imam.2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktis*. Ed, 1, Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta. Deepublish.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&N*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tim Penyusun, 2019. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana Strata 1 (S1)*. Amuntai: STIA Amuntai.
- Tim Penyusun, 2018. *Profil Kantor Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan*. Amuntai Utara: Tidak Diterbitkan
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.