

**EVALUASI KINERJA PENYULUH THL-TBPP BERBASIS PERMENTAN  
N0.91/PERMENTAN/OT.140/9/2013  
DAN ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA,  
DI KABUPATEN MAGELANG**

*Performance evaluation research of agricultural freelance extension workers (THL-TBPP) in Magelang regency guided by the Regulation of the Minister of Agriculture number 91 / Permentan / OT.140 / 9/2013 and district of Magelang*

**Arifin, Z.<sup>1</sup> dan Sulardi<sup>1</sup>**

<sup>1)</sup> Staf Pengajar Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang  
Jl. Magelang-Kopeng KM 7 Purwosari Tegalrejo Magelang 56192  
email: ir.sulardi@yahoo.com

Diterima: 3 Mei 2015 Disetujui: 2 Juli 2015

**ABSTRACT**

*Performance evaluation research of agricultural freelance extension workers (THL-TBPP) in Magelang regency guided by the Regulation of the Minister of Agriculture number 91 / Permentan / OT.140 / 9/2013 about Guidelines on Performance Evaluation of Agricultural Extension workers. The research was done by the methode of census with saturated samples, using the independent evaluation technique conducted by Agriculture Extension workers of THL-TBPP, using form IA assessment instruments, at October to December 2014. After it was processed by descriptive statistical analysis technique, the result were: 1) work achievement that very good, was six (6) persons (6.3%); 2) work achievement that good was 27 persons (28.7%); 3) work achievement that enough was 55 people (58.5%); 4) work achievement that less 5 person (5.3%), and 5) work achievement that bad was 1 (one) person (1.2%). The average of agricultural frrelance extension workers performance status THL-TBPP in Magelang district, had a value of 73 was in 61-75 interval based on Regulation of the Minister of Agriculture Number 91 / Permentan / OT.140 / 2013, which meant included in the enough category.*

*From the results of correlation analysis, Work Performance Value (NPK) of agricultural extension workers associated closely with Work Satisfaction, Responsibility, Worker Compensation, Work Environment and desire or future Expectation. The result of regression analysis showed that, NPK was significantly influenced by Work Satisfaction, Work Environment and desire or better Future Expectation.*

**Keyword:** *Performance, Evaluation, Freelance extension workers*

**ABSTRAK**

Penelitian evaluasi kinerja penyuluh pertanian yang berstatus Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) di Kabupaten Magelang berpedoman kepada Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dengan jumlah penyuluh pertanian THL-TBPP, dengan menggunakan instrumen

penilaian Formulir IA dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember 2014. Setelah diolah menggunakan teknik analisis statistik deskriptif memberikan hasil sebagai berikut: 1) Prestasi kerjanya sangat baik, sebanyak 6 orang (6,3%); 2) Prestasi kerja baik sebanyak 27 orang (28,7%); 3) Prestasi kerja cukup sebanyak 55 orang (58,5%); 4) Prestasi kerja kurang sebanyak 5 orang (5,3%); dan 5) Prestasi kerja buruk sebanyak 1 orang (1,2%). Rata-rata kinerja penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP di kabupaten Magelang, mempunyai nilai 73 berada dalam interval 61-75 berdasarkan peraturan Menteri Pertanian Nomor: 91/Permentan /OT.140/2013 yang berarti masuk kategori cukup. Hasil analisis korelasi nilai prestasi kerja (NPK) penyuluh pertanian berhubungan erat dengan kepuasan kerja, tanggungjawab, kompensasi kerja, lingkungan kerja dan keinginan atau harapan masa depan. Hasil analisis regresi menunjukkan secara signifikan NPK dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keinginan atau harapan masa depan yang lebih baik.

**Kata kunci:** Evaluasi, Kinerja, Penyuluh THL TBPP

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada tanggal 24 September 2013, Kementerian Pertanian menerbitkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, yang bertujuan untuk 1) Menjadi acuan kerja bagi pembina di Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota, 2) Mengetahui kinerja Penyuluh Pertanian sesuai dengan tugas dan fungsinya, 3) Memberikan masukan untuk perbaikan kinerja Penyuluh Pertanian sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ivacevich (2008) dalam Noor (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu tersebut kepada organisasinya. Pengertian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat saja memberikan kontribusi negatif atau sering dikenal dengan kontraproduktif kepada satuan unit kerjanya, berupa kedisiplinan yang rendah dan ketelitian kerja di bawah standar. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan /

instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja penyuluh THL-TBPP adalah perilaku nyata yang dihasilkan oleh penyuluh THL TBPP dalam mensukseskan program pembangunan pertanian di suatu wilayah. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: a. Kemampuan Secara psikologis. kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

THL TBPP adalah tenaga kontrak penyuluh pertanian yang direkrut oleh Pemerintah Pusat yakni Kementerian

Pertanian RI sejak tahun 2007 – 2009 dan mayoritas tetap bekerja hingga saat ini. Jumlah THL TBPP seluruh Indonesia adalah sebanyak 23.000 personil. Dasar hukum Pedoman Pembinaan Tenaga Harian Lepas (THL) Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian adalah:

1. Surat menteri pertanian nomor 966/Kp.120A/11/06 tanggal 24 November 2006 tentang pedoman rekrutmen Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian
2. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 146.1/Kpts/Kp.320/3/2007 tentang Hasil Seleksi Pengadaan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian dan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Pengamat Hama Penyakit Departemen Pertanian
3. Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: B/299/M.PAN/2/2007 tanggal 9 Februari 2007 perihal Pengangkatan Tenaga Tenaga Penyuluh Pertanian

Kontrak kerja tentang Pemanfaatan Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian

Permentan Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian merupakan panduan pelaksanaan evaluasi kinerja bagi baik penyuluh PNS dan penyuluh THL-TBPP. Diterbitkannya Permentan ini bertujuan untuk: 1) Menjadi acuan bagi pembina pusat, provinsi, dan kabupaten atau kota, 2) Mengetahui kinerja penyuluh pertanian sesuai dengan tugas dan fungsinya, 3) Memberikan masukan untuk perbaikan kinerja penyuluh pertanian sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sasaran evaluasi kinerja penyuluh pertanian yaitu penyuluh pertanian PNS dan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu (THL-TB) penyuluh pertanian yang bertugas di desa/kelurahan,

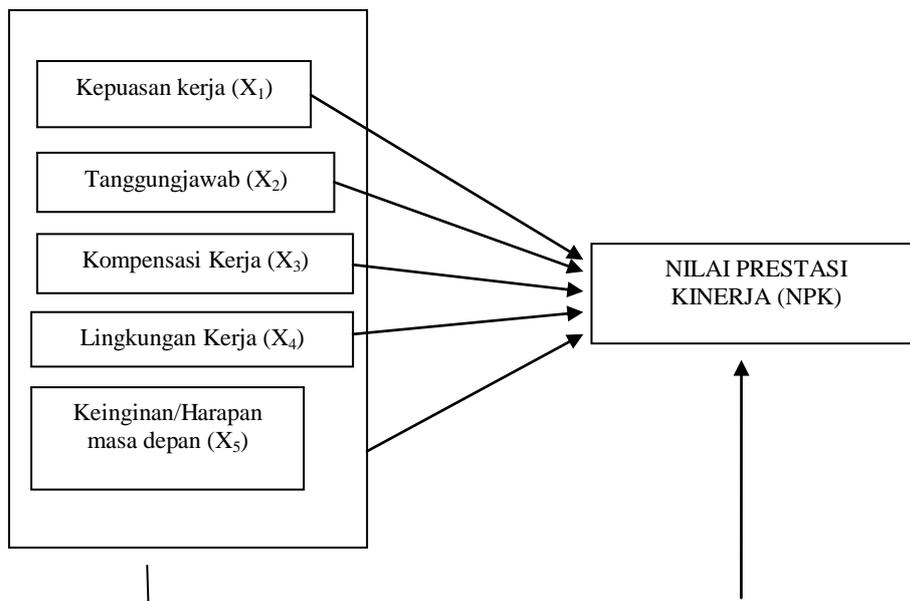
kecamatan, kabupaten/kota provinsi dan pusat. Evaluasi kinerja dilakukan terhadap: 1) Persiapan penyuluhan Pertanian, yang meliputi: a) Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem, b) Memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan RDKK, c) Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan, d) Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP); 2) Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, yang terdiri atas: a) Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani, b) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan, c) Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana dan pembiayaan, d) Menumbuh dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas, e) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas, f) Meningkatnya produktivitas (dibanding produktivitas sebelumnya, berlaku untuk semua sektor); 3) Evaluasi dan Pelaporan Penyuluh Pertanian, terdiri atas: a) Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian, b) Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP di kabupaten Magelang dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerja penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP di Kabupaten Magelang

Tujuan Penelitian adalah Mengetahui kinerja penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP yang ada di kabupaten Magelang dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh yang berstatus THL-TBPP di Kabupaten Magelang.

## Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat dibuat model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka disusun hipotesis statistik sebagai berikut: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kinerja (Y) yang merupakan variabel dependen dengan variabel independent yang terdiri atas: Kepuasan kerja (X1), Tanggungjawab (X2), Insentif yang memadai (X3), Lingkungan Kerja (X4), Harapan (X5),. Dalam hipotesis statistik (penelitian dengan menggunakan sampel) yang diuji adalah hipotesis nol, hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara data sampel dan data populasi.

- Kinerja Penyuluh Pertanian THL-TBPP di Kabupaten Magelang Tinggi
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPK (Y)
- Tanggungjawab penyuluh berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPK (Y)

- Kompensasi Kerja yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPK (Y)
- Lingkungan Kerja yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPK (Y)
- Keinginan/harapan masa depan berpengaruh positif dan signifikan terhadap NPK (Y)

## MATERI DAN METODE

### Materi

Materi pelatihan meliputi alat dan bahan yang digunakan seperti:

Bahan: Kertas HVS A4: 70 gr dan Alat Tulis

Alat: 1. Formulir 1.A. (Instrumen Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Kecamatan/BPK), 2) Formulir 2 (Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian (Individu), 3) Formulir 3 (Hasil Rekapitulasi Nilai Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Tingkat BPK), pada Permentan Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 dan 4)

Kuesioner faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja THL-TBPP di Kabupaten Magelang.

Penelitian dilakukan di kabupaten Magelang pada tahun 2014

## Metode

### 1) Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Nonprobability Sampling, dengan teknik sampel jenuh atau biasa disebut dengan sensus. Teknik dilakukan karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang terkecil (Sugiyono, 2010).

### 2) Teknik Pengambilan Data

a. Data sekunder seperti: Jumlah Penduduk, Sebaran penduduk berdasarkan mata pencaharian, sebaran penduduk berdasarkan umur, kondisi pertanian dan lain sebagainya diambil dari Monografi, BPS Kabupaten Magelang dan dokumen lainnya  
Data primer, diambil melalui wawancara terstruktur dan pengisian kuisisioner, sementara evaluasi kinerja dengan cara penilaian mandiri oleh THL-TBPP yang bersangkutan.

### 3) Metode Analisis Data

1. Untuk analisis NPK, dilakukan berdasarkan kepada hasil evaluasi mandiri yang dilakukan oleh

penyuluh THL-TBPP dengan menggunakan rumus:

Keterangan:

NPK = Nilai Prestasi Kerja

NEM = Nilai Evaluasi Mandiri

80 = jumlah seluruh pengukuran parameter paling tinggi

(Permentan

No.91/Permentan/OT.14  
0/9/2013)

2. Untuk melihat adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja, status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja serta keinginan dan harapan pribadi dilakukan uji korelasi Spearman (Spearman' rank correlation), yaitu uji untuk mengukur hubungan antar dua variabel atau lebih yang datanya berskala ordinal. Untuk melihat adanya pengaruh antar variabel, dilakukan analisis regresi berganda (Multiple Regresion Analisis) dengan variabel bebas (kepuasan kerja, status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja serta keinginan dan harapan pribadi) dan variabel terikat (NPK THL-TBPP).

Dari hasil perhitungan NPK penyuluh THL-TBPP di Kabupaten Magelang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Nilai Prestasi Kerja (NPK) THL-TBPP di Kabupaten Magelang

No	Nilai	Prestasi Kerja	Jumlah	%
1	91 keatas	Sangat Baik	6	6,3
2	76-90	Baik	27	28,7
3	61-75	Cukup	55	58,5
4	51-60	Kurang	5	5,3
5	50 kebawah	Buruk	1	1,2
			94	100

Sumber: Data Terolah tahun 2014.

Dari hasil analisis, nilai NPK untuk penyuluh Pertanian yang berstatus THL TBPP di Kabupaten Magelang, menunjukkan 6,3% sangat baik, 28,7% Baik; 58,5% Cukup; 5,3% Kurang dan 1,2 % Buruk. Rata-rata NPK untuk THL-TBPP di Kabupaten Magelang sebesar 73, masuk dalam katagori cukup. Tentu saja nilai NPK ini tidak bisa berdiri sendiri, tetapi merupakan nilai relatif yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

### Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Hubungannya dengan penelitian ini, akan dilihat sejauh mana faktor internal (Kepuasan kerja, Tanggungjawab dan keinginan/harapan masa depan) dan faktor eksternal (Kompensasi yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif) dapat mempengaruhi Nilai Kinerja Pegawai (NPK) penyuluh THL-TBPP. Karena datanya berskala ordinal, maka yang digunakan adalah Spearman Correlation. Hasil analisa korelasi dari ke ke 5 (lima) faktor tersebut, sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil analisa korelasi antara Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi, Lingkungan Kerja yang Kondusif, dan Keinginan dan NPK

		Correlations					
		Kpuasn	Tngjwb	Kpnsi	Lingker	Keingin	NPK
Spearman's rho	Correlation Coefficient	,765**	,795**	,757**	,833**	,718**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	94	94	94	94	94	94

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2015

- 1) Hubungan antara, Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi yang memadai, Lingkungan Kerja yang Kondusif, serta Keinginan/harapan dan NPK bersifat positif, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi yang memadai, Lingkungan kerja yang kondusif serta keinginan/harapan masa depan maka Nilai Prestasi Kerja penyuluh THL TBPP juga makin baik.
- 2) Besarnya korelasi Kepuasan Kerja = 0,765, Tanggungjawab =0,795, Kompensasi yang memadai = 0,757, Lingkungan Kerja yang Kondusif = 0,833, serta Keinginan/harapan = 0,718 yang semuanya lebih besar dari 0,5 berarti faktor-faktor tersebut berkorelasi kuat dengan NPK.

Untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja PPL THL-TBPP, maka dilakukan pengujian analisa regresi. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa:

**Tabel 3.** Model summary

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,831	3,49149	1,982

a. Predictors: (Constant), Keinginan, Kepuasan, Lingker, Tangjawab, Kompen

b. Dependent Variable: NPK

Sumber: Data diolah, 2014

Dari data tersebut terlihat bahwa:

1. Koefisien antara variabel dengan NPK (Adjusted R Square) sebesar 0,831 ini menunjukkan bahwa variabel independen yang berupa Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi yang memadai, Lingkungan Kerja yang Kondusif, serta Keinginan/harapan dan NPK adalah kuat ( karena besarnya > 0,5)
2. Ini berarti bahwa 83,1% NPK dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi yang

memadai, Lingkungan Kerja yang Kondusif, serta Keinginan/harapan, sedangkan 12,9 % lainnya disebabkan faktor lain.

3. Standar Error, nilainya 3,49 % (masih lebih kecil dari 5%) menggambarkan tingkat ketepatan prediksi regresi, dimana semakin kecil angkanya maka semakin baik prediksinya.

Untuk melihat tingkat masing-masing faktor secara bersama-sama maka diuji lewat F test sebagai berikut:

**Tabel 4.** ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5655,237	5	1131,047	92,781	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1072,763	88	12,190		
	Total	6728,000	93			

a. Dependent Variable: NPK

b. Predictors: (Constant), Keinginan, Kepuasan, Lingker, Tangjawab, Kompen

Sumber: Data diolah, 2014

Dari Tabel Anova tersebut terlihat bahwa:

1. Dari tabel anova terlihat bahwa F hitung sebesar 92,781 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil dari 0,01 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Nilai Kinerja Pegawai. Dengan kata lain Kepuasan Kerja, Tanggungjawab,

Kompensasi yang memadai, Lingkungan Kerja yang Kondusif, serta Keinginan/harapan secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai kinerja penyuluh pertanian THL-TBPP. Untuk melihat masing-masing koefisien regresinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Koefisien regresi masing-masing variabel

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,376	2,737		6,349	,000		
	Kepuasan	1,492	,437	,379	3,414	,001	,147	6,808
	Tangjawab	,812	,482	,205	1,685	,096	,122	8,175
	Kompen	-,332	,537	-,081	-,618	,538	,106	9,450
	Lingker	1,051	,288	,318	3,653	,000	,239	4,177
	Keinginan	,640	,241	,190	2,650	,010	,354	2,825

a. Dependent Variable: NPK

Sumber: Data diolah. 2014

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 16 persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 17,37 + 1,49 X_1 + 0,812 X_2 - 0,33 X_3 + 1,05 X_4 + 0,64 X_5$$

Dari persamaan tersebut, diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 17,37 dapat diartikan bahwa sebelum ada pengaruh dari variabel kepuasan kerja, tanggungjawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja dan keinginan atau harapan, nilai prsetasi kerja sudah positif.
- b. Koefisien regresi  $b_1 = 1,49$  artinya setiap kepuasan kerja ( $X_1$ ) bertambah + 1%, maka NPK (Y) akan meningkat pula sebesar 1,49% dengan asumsi variabel lainnya (Tanggungjawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja dan keinginan atau harapan) terhadap NPK (Y) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi  $b_2 = 0,812$  artinya apabila Tanggungjawab ( $X_2$ ) bertambah +1%, maka NPK (Y) akan meningkat pula sebesar 0,812% dengan asumsi variabel lainnya (Kepuasan Kerja, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja dan keinginan atau harapan) terhadap NPK (Y) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi  $b_3 = - 0,33$  artinya setiap Kompensasi kerja yang memadai ( $X_3$ ) bertambah + 1%, maka NPK (Y) akan menurun sebesar - 0,33% tapi peurunan ini tidak signifikan, dan harus diingat bahwa secara kuantitatif tidak ada kompensasi kerja yang minus, mungkin dapat diinterpretasikan dalam konteks ini sebagai wujud “apatisnya” sikap penyuluh terhadap

kompensasi yang dia terima, karena kompensasi yang diberikan kepada THL-TBPP ini berupa biaya tetap yang sifatnya kontrak tahunan, yang diberikan hanya 10 bulan dari setiap tahunnya.

- e. Koefisien regresi  $b_4 = 1,05$  artinya setiap Lingkungan kerja yang kondusif ( $X_4$ ) bertambah +1%, maka NPK (Y) akan meningkat pula sebesar 1,05% dengan asumsi variabel lainnya (Tanggungjawab, Kepuasan Kerja, Kompensasi kerja yang memadai, dan keinginan atau harapan) terhadap NPK (Y) dianggap konstan.
- f. Koefisien regresi  $b_5 = 0,64$  artinya Keingan/harapan masa depan ( $X_5$ ) meningkat bertamabah +1%, maka NPK (Y) akan meningkat sebesar 0,64% pula dengan asumsi variabel lainnya (Tanggungjawab, Kepuasan Kerja, Kompensasi kerja yang memadai) terhadap NPK (Y) dianggap konstan

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa untuk meningkatkan Nilai NPK dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, memberikan tanggungjawab yang lebih besar, membuat lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan harapan masa depan yang lebih baik kepada THL-TBPP dan yang terakhir baru memperbaiki kompensasi kerja yang selama ini mereka terima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Rata-rata Nilai Prestasi Kerja (NPK) Penyuluh Pertanian yang berstatus THL-TBPP di kabupaten Magelang

sebesar 73, berada dalam kisaran 61-75 menurut skala yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 artinya termasuk dalam kategori cukup

2. Nilai Prestasi Kerja (NPK) Penyuluh Pertanian yang berstatus THL-TBPP berhubungan erat dengan Kepuasan Kerja, Tanggungjawab, Kompensasi kerja, Lingkungan Kerja dan Keinginan atau harapan masa depan.
3. Nilai Prestasi Kerja (NPK) penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP secara signifikan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keinginan atau harapan masa depan
4. Untuk meningkatkan Nilai Prestasi Kerja (NPK) secara berurutan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, membuat lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan harapan masa depan yang lebih baik.

## Saran

1. Perlu adanya kebijakan yang memperhatikan kepuasan kerja penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP misalnya dengan cara memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi, agar NPK penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP meningkat.
2. Perlu diciptakan iklim kerja yang lebih baik agar NPK penyuluh pertanian yang berstatus THL-TBPP lebih meningkat lagi.
3. Memberikan harapan yang lebih baik terhadap masa depan penyuluh THL-TBPP agar NPK mereka lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Juliansyah, Noor. 2012. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Permentan No. 91/Permentan/Ot.140/9/2013, tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YKPN.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Widoyoko, 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<http://www.gerbangpertanian.com/2010/04/dasar-hukum-pedoman-pembinaan-thl-tbpp.html>

<http://birokrasi.kompasiana.com/2013/04/17/delapan-fakta-tentang-thl-tbpp-552449.html>

<http://definisiahli.blogspot.com/2013/05/definisi-penilaian-kinerja-menurut-ahli.html>

<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/10/01/metode-penilaian-kinerja-.594738.html>. Diakses pada 17 Februari 2014.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>