ISSN: 1410-0029
Agrin Vol. 12, No. 1, April 2008

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN FAKTOR PSIKOLOGIS DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (Studi Kasus di Kabupaten Banjar)

Relationship Between Formal Education Level and Psychological Factor with Agricultural Extension Worker Performance (Case Study in Banjar District)

Oleh:
Suprijanto
Fakultas Pertanian Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Alamat korespondensi: Suprijanto (suprijanto_bjbr@yahoo.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan formal dan faktor psikologis (harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi) dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei yang dilengkapi dengan kuesioner. Responden dipilih dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan teknik analisis jejak rekursif (*Recursive Path Analysis*). Berdasarkan analisis data, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: (1) tingkat kecemasan berkomunikasi memiliki hubungan negatif yang sangat nyata dengan kinerja PPL; (2) tingkat motivasi berprestasi memiliki hubungan positif yang sangat nyata dengan kinerja PPL; dan (3) tingkat pendidikan formal, tingkat harga diri, dan tingkat kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja PPL.

Kata-kata kunci: tingkat pendidikan formal, faktor psikologis, kinerja

ABSTRACT

The objective of the research was to analysis relationship between level of formal education and psychological factor (self respect, communication stress, job satisfaction, and achievement motivation) with agricultural extension worker (AEW) performance. Survey method was used in collecting data and complemented by questioners. Respondents were selected by Simple Random Sampling. Data were analyzed by using Recursive Path Analysis Technique. The conclusion could be drawn as follows: (1) communication stress has a very significant negative effect on AEW performance, (2) achievement motivation has a very significant positive negative effect on AEW performance, and (3) formal education, self respect, and job satisfaction have no significant effect on AEW performance.

Key words: formal education level, psychological factor, performance

PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian di era agribisnis dan globalisasi memerlukan sumberdaya manusia (SDM) yang handal dengan ciri mandiri, profesional, berjiwa wirausaha, mempunyai dedikasi, etos kerja, disiplin, moral yang tinggi, dan berwawasan global (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2005). Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM pertanian terutama keluarga tani adalah penyuluhan pertanian.

Penyuluhan pertanian mempunyai peranan yang penting dalam pembangunan pertanian, yakni sebagai agen pengubah (*agent of change*). Terdapat hubungan antara penyuluhan pertanian dengan pembangunan pertanian. Keberhasilan

penyuluhan pertanian memiliki hubungan langsung dengan pembangunan pertanian. Keberhasilan penyuluhan tidak dapat dipisahkan dari sarana penyuluhan, antara lain lembaga penyuluhan dan penyuluh yang ada di lapangan. Jika sarana penyuluhan kurang memadai maka dapat diperkirakan keberhasilan penyuluhan juga akan terbatas. Walaupun demikian, dengan sarana penyuluhan yang ada maka penyuluhan pertanian diharapkan dapat dilaksanakan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal.

Implementasi UU No. 22 tahun 1999 yang diganti menjadi UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, menuntut perubahan pengelolaan pembangunan pertanian dari sentralisasi (*top-down*) ke desentralisasi (*bottom-up*). Pada era desentalisasi, peran masyarakat diharapkan menjadi dominan, sementara itu Pemerintah Daerah akan menjadi fasilitator dan motivator pembangunan pertanian di daerahnya (Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian Departemen Pertanian, 2005). Peranan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai lembaga penyuluhan di tingkat kecamatan di Kabupaten Banjar masih belum maksimal (Suprijanto, 2001). Belum maksimalnya peranan BPP ini diduga disebabkan kinerja penyuluh pertanian yang kurang maksimal.

Untuk mempercepat pembangunan pertanian, penyuluh pertanian sebagai aparat Pemerintah Daerah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor itu antara lain pendidikan formal dan faktor psikologis seperti harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi. Faktor-faktor tersebut, khususnya faktor psikologis, berdasarkan pengamatan terhadap literatur-literatur yang ada, masih jarang diteliti di Kabupaten Banjar.

Menurut Pierce (2004); McClelland (2006); dan Judge *et al*., (2001), faktor-faktor psikologis seperti harga diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, menurut McCarthy (2003), kecemasan komunikasi mempunyai pengaruh negatif terhadap hasil kerja. Pendidikan formal menurut Williams *et al*., (1993); Springer *et al*., (2005); dan Kuncel *et al*., (2004) juga dapat mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan faktor-faktor psikologis seperti harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: kurangnya

informasi tentang hubungan antara kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Banjar dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Pertanyaan penelitiannya adalah apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan formal, harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi dengan kinerja penyuluh pertaian di Kabupaten Banjar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan formal dan variabel faktor psikologis (harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi) dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna: (1) bagi pembuat kebijakan penyuluhan pertanian, sebagai masukan dan pertimbangan dalam perbaikan pelaksanaan penyuluhan khususnya kinerja penyuluh pertanian, (2) bagi institusi pendidikan, dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang telah dicapai selama ini, dan (3) bagi peneliti sendiri, sebagai bahan rujukan untuk penelitian lanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitan ini dilaksanakan di Kabupaten Banjar. Lama penelitian empat bulan (Juli s.d. Oktober 2006) sejak persiapan sampai dengan laporan terakhir. Kabupaten Banjar dipilih sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa Kabupaten Banjar mempunyai jumlah PPL yang terbanyak di antara kabupaten yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan (Dinas Pertanian Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, 2006).

Responden dipilih dengan metode penarikan contoh acak sederhana (*Simple Random Sampling*), dengan pertimbangan telah ada daftar penyuluh secara lengkap (kerangka sampling), mudah dilaksanakan, dan semua PPL mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Dari 143 orang PPL yang ada di Kabupaten Banjar dipilih secara acak 50 orang PPL.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dari responden langsung dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder dikumpulkan dari lembaga/instansi yang terkait dengan masalah penelitian, seperti Dinas Pertanian Provinsi Kalimantan Selatan, BPS, Pemerintah Daerah Kabupaten Banjar, dan lain-lain.

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan tabulasi, grafik dan diuraikan secara deskriptif.

b. Harga diri penyuluh diukur dengan menggunakan *Self-Esteem Scale* yang dikembangkan oleh Rosenberg (1965) *dalam* (Azwar,1999) dengan koefisien reliabilitas Guttman sebesar 0,92 dan koefisien aitem-total sebesar 0,415–0,703.

c. Kecemasan komunikasi penyuluh diukur dengan menggunakan skala kecemasan komunikasi yang dikembangkan oleh Mariani (1991) *dalam* Azwar (1999), dan dilaporkan mempunyai koefisien reliabilitas Hoyt sebesar 0,961 dan koefisien aitem-total sebesar 0,30.

d. Motivasi berprestasi penyuluh diukur dengan menggunakan skala motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh Abdullah (1977) *dalam* Azwar (1999) dengan koefisien reliabilitas *split-half* sebesar 0,86 dan koefisien aitem-total sebesar 0,31–0,73.

e. Kepuasan kerja penyuluh diukur dengan menggunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith *et al*. (1979) dengan koefisien reliabilitas *split-half* sebesar 0,88 dan koefisien validitas diskriminan sebesar 0,6–0,87.

f. Kinerja penyuluh diukur dengan menggunakan kuesioner penilaian diri (*self-assesment*).

g. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan formal, harga diri, motivasi berprestasi, kecemasan berkomunikasi, dan kepuasan kerja penyuluh terhadap kinerjanya perlu digunakan model kausal dengan menggunakan analisis jejak rekursif.

h. Dalam model ini, ditentukan tiga variabel *exogenous*: (a) x1 = tingkat pendidikan formal; (b) x2 = tingkat harga diri; dan (c) x3= tingkat kecemasan berkomunikasi. Tiga variabel *endogenous*: (a) Y1= tingkat kepuasan kerja; (b) Y2 = tingkat motivasi berprestasi; dan (c) Y3 = kinerja. Pertimbangan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi ditetapkan sebagai variabel endogenous adalah bahwa kedua variabel itu dalam mempengaruhi kinerja diduga lebih dahulu dipengaruhi oleh variabel lain seperti pendidikan formal, harga diri, dan kecemasan komunikasi.

i. Selanjutnya, koefisien jejak (*path coefficient*) dapat diperoleh dengan menggunakan tiga regresi sebagai berikut (Pedhazur, 1982):

   (1) Y1 pada X1,X2,dan X3,
   (2) Y2 pada X1, X2, X3, dan Y1,
   (3) Y3 pada X1, X2, X3, Y1, dan Y2

j. Masing-masing regresi dihitung koefisien jejaknya dengan menggunakan prosedur sebagai berikut (Pedhazur, 1982):

(1) Menghitung koefisien korelasi dari seluruh variabel yang diteliti dengan metode korelasi *product moment Pearson*.

(2) Menyusun matriks koefisien korelasi untuk masing-masing regresi.

(3) Mencari koefisien jejak atau pengaruh langsung, dengan rumus:

$$\underline{\rho} = R_x^{-1}.R_y$$

(4) Menghitung pengaruh sisaan. Selanjutnya, dihitung pengaruh sisaan dengan rumus sebagai berikut:

$$\underline{\rho}_s^2 = 1 - \sum_{i=1}^{p} \rho_i r_{iy} \quad \text{dan} \quad \rho_s = \sqrt{1 - \sum_{i=1}^{p} \rho_i r_{iy}}$$

Keterangan:

$\underline{\rho}_s^2$ = Pengaruh sisaan

ρ_i = Koefisien jejak ke-i

r_{iy} = Koefisien korelasi antara variabel exogenous ke-i dengan variabel endogenous atau antara variabel endogenous ke i dengan variabel endogenous yang lain

ρ_s = Koefisien jejak sisaan

p = Banyaknya variabel pengaruh

(5) Untuk mengetahui pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenou*s maupun pengaruh variabel *endogenous* yang satu terhadap variabel *endogenous* yang lain, digunakan perhitungan sebagai berikut (Pedhazur, 1982):

$$D_{yx} = \begin{bmatrix} \rho_{1y_1} & \rho_{2y_1} & \rho_{3y_1} \\ \rho_{1y_2} & \rho_{2y_2} & \rho_{3y_2} \\ \rho_{1y_3} & \rho_{2y_3} & \rho_{3y_3} \end{bmatrix}$$

$$D_{yy} = \begin{bmatrix} 0 & 0 & 0 \\ \rho_{y_1y_2} & 0 & 0 \\ \rho_{y_1y_3} & \rho_{y_2y_3} & 0 \end{bmatrix}$$

I= Identity matrix $\quad i = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 \\ 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 1 \end{bmatrix}$

$C = -D_{yx} \qquad E_{xy} = -B^{-1}.C \qquad I_{yx} = E_{yx} - D_{yx}$

$B = 1 - D_{yy} \qquad E_{yy} = B^{-1} - 1 \qquad I_{yy} = E_{yy} - D_{yy}$

Keterangan:

D_{yx} = *Direct effect* dari variabel *exogenous* ke variable *endogenous*

D_{yy} = *Direct effect* dari variabel *endogenous* ke variable *endogenous* lain

I_{yx} = *Indirect effect* dari variabel *exogenous* ke variabel *endogenous*

I_{yy} = *Indirect effect* dari variabel *endogenous* yang satu ke variable *endogenous* yang ain

E_{yx} = *Total effect* dari dari variabel *exogenous* ke variabel *endogenous*

E_{yy} = *Total effect* dari dari variabel *endogenous* yang satu ke variabel *endogenous* lain.

Untuk memperjelas variabel dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel
1	Pendidikan Formal	Pendidikan formal adalah pendidikan di bangku sekolah yang diukur dengan lama pendidikan terakhir yang diperolehnya (dalam tahun)	SD = 6 th SLTP = 12 th D3 = 15 th S1 > 15 th
2	Harga Diri	Harga diri adalah perasaan seseorang menghargai dirinya sendiri. Indikator orang yang memiliki harga diri yang tinggi: 1) merasa dirinya berharga/berguna 2) merasa dirinya banyak baiknya 3) merasa dirinya mampu 4) merasa puas terhadap dirinya	Mernakai skala *sellf-esteem*: 10 item dan skor maks/item=4. skor total =0–40 2 item, skor= 0–8; 3 itam, skor= 0–12 2 item, skor= 0–8 3 item, skor= 0–12
3	Kecemasan berkomunikasi	Kercemasan berkomunaksi adalah perasaan takut seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain. Indikator orang yang memiliki kecemasan berkumonikasi: 1) ketidaksediaan berkumonikasi 2) penghindaran berpartisipasi 3) rendahnya pengendalian diri	Memakai Skala *Kappa-Phi*: 60 item, skor maks/item=4, total skor=0–240 20 item, skor= 0–80; 20 item, skor= 0–80 20 item, skor= 0–80
4	Motivasi Berprestasi	Motivasi berprestasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam seseorang untk bekerja sebaik mungkin. Indikator orang yang memiliki motibvasi yang tinggi adalah: 1) berusaha sebaik-baiknya 2) berusaha lebih baik dari orang lain 3) berusaha mencapai kesuksesan 4) berusaha mencapai cita-cita 5) menyelesaikan tugas penting, sulit, yang memerlukan usaha dan keterampilan	Memakai Skala Motivasi Berprestasi: 38 item, skor maks/item=4, skor total=0–152 7 item, skor=0–28 8 irtem, skor=0–32 10 item, skor=0–40 7 item, skor=0–28 6 item, skor=0–24
5	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang timbul dalam diri seseorang berhubungan dengan kerangka pemikirannya tentang fungsi dan karakter pekerjaannya. Indikator/demensinya adalah: 1) puas terhadap pekerjaannya sendiri 2) puas terhadap gaji 3) puas terhadap kesempatan promosi 4) puas terhadap supervisor 5) puas terhadap orang sekitarnya	Memakai JDI: 72 item, skor maks/item=3 untuk dimensi no1,4, dan 5, dan skor maks/item=6 untuk dimensi no 2 dan 3. 18 item, skor=0–54 9 item, skor=0–54 9 item, skor=0–54 18 item, skor=0–54 18 item, skor=0–54
6	Kinerja	Kinerja penyuluh adalah kemampuan penyuluh dalam melakukan tugas yang dipikulkan kepadanya. Dimensinya adalah: 1) penyusunan programa penyuluhan 2) intensitas penyuluhan 3) pembinaan kelompoktani	Memakai kuasiner kinerja: 15 item, skor maks/item=10, skor total=150 5 item, skor=0–50 5 item, skor=0–50 5 item, skor=0–50

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pendidikan Formal, Faktor-faktor Psikologis dan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat pendidikan formal responden. Tingkat pendidikan reponden berkisar dari SPMA sampai dengan S1. Tingkat pendidikan S1 berjumlah 22 orang (44,0%), D3 berjumlah 15 orang (30,0%) dan SPMA berjumlah 13 orang (26,0%).

Tingkat harga diri responden. Skor harga diri responden berkisar 17,00–36,00 dengan rata-rata 27,88 (termasuk kategori tinggi). Sebarannya adalah sebagai berikut: 6 orang (12%) tergolong sedang, 37 orang (74%) tergolong tinggi dan 7 orang (14%) tergolong sangat tinggi.

Tingkat kecemasan berkomunikasi responden. Skor kecemasan berkomunikasi responden berkisar 25,00–191,00, dengan rata-rata 69,70 (tergolong sedang). Sebarannya sebagai berikut: 15 orang (30,0%) tergolong sangat rendah, 27 orang (54,0%) tergolong rendah, 7 orang (14,0%) tergolong sedang dan 1 orang (2,0%) tergolong tinggi.

Tingkat kepuasan kerja responden. Skor kepuasan kerja total responden berkisar antara 105,00–190,00 dengan rata-rata 190,12 (tinggi). Sebarannya adalah sebagai berikut: puas 31 orang (62,0%), netral 13 orang (26,0%), sangat puas 6 orang (12,0%), sedangkan tidak puas dan sangat tidak puas tidak ada.

Tingkat motivasi berprestasi responden rata-rata tergolong tinggi dengan skor 101,32. Sebarannya adalah sebagai berikut: tergolong tinggi 37 orang (72%), sedang 9 orang (18%), sangat tinggi sedikit hanya 4 orang (8,0%) dan yang rendah tidak ada.

Kinerja responden rata-rata tergolong sedang dengan skor 73,98. Sebarannya adalah: 54% PPL berkinerja sedang, 28% berkinerja rendah, dan 18% berkinerja tinggi. Jika dilihat dari unsur-unsur kinerja, terlihat masih banyak PPL yang mempunyai kinerja rendah dalam pembinaan kelompok tani.

Hubungan antara Pendidikan Formal dan Faktor-fator Psikologis dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* (Tabel 2), ditemukan bahwa: (1) tingkat pendidikan formal tidak memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) dengan koefisien korelasi (r hitung) sebesar 0,128 dan taraf nyata 0,375 (>0,05); (2) tingkat harga diri tidak memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja PPL dengan r hitung = 0,061 dan taraf nyata 0, 674 (>,0,05); (3) tingkat kecemasan berkomunikasi memiliki hubungan negatif yang sangat nyata dengan kinerja PPL dengan r hitung = -0,491** dan taraf nyata 0,000 (<0,01); (4) tingkat kepuasan kerja tidak memiliki

hubungan yang nyata dengan kinerja PPL dengan r hitung sebesar 0,238 dan taraf nyata 0,096 (<0,05); dan (5) tingkat motivasi berprestasi memiliki hubungan positif yang sangat nyata dengan kinerja PPL, dengan r hitung = 0,405** dan taraf nyata 0,004 (<0,01).

Setelah diketahui hubungan masing-masing variabel dengan kinerja PPL, selanjutnya dilakukan analisis jejak untuk mengetahui penyebab hubungan tersebut. Dengan analisis jejak dapat diketahui pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total yang menyebabkan hubungan masing-masing variabel dengan kinerja tersebut. Hasil analisis jejak seperti pada Gambar 1 dan Tabel 3, menunjukkan koefisien pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi berprestasi dan pengaruh total dari tingkat pendidikan formal terhadap kinerja PPL secara berurutan adalah 0,100, -0,014, dan 0,086. Ketiga koefisien pengaruh tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan formal tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja penyuluh tersebut. Ini yang menyebabkan tidak terdapatnya hubungan yang nyata antara tingkat pendidikan formal dan kinerja PPL. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Williams *et al.* (1993) yang menemukan bahwa pendidikan tidak ada hubungannya dengan kinerja.

Tabel 2. Matrik korelasi antara tingkat pendidikan formal, harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan

Variabel	Tingkat pendidikan formal	Tingkat harga diri	Tingkat kecemasan komunikasi	Tingkat kepuasan kerja	Tingkat motivasi berprestasi	Kinerja
Tingkat pendidikan formal dan taraf nyata	1	0,210 (0,143)	-0,153 (0,289)	0,079 (.0,588)	0,047 (0,745)	0,128 (0,375)
Tingkat harga diri dan taraf nyata	0,210 (0,143)	1	-0,405** (0,004)	0,459** (0,001)	0,310* (0,028)	0,061 (0,674)
Tingkat kecemasan komunikasi dan taraf nyata	-0,153 (0,289)	-0,405** (0,004)	1	-0,308* (0,029)	-0,565** (0,000)	-0,491** (0,000)
Tingkat kepuasan kerja dan taraf nyata	0,079 (0,588)	0,459** (0,001)	-0,308* (0,029)	1	0,162 (0,260)	0,238 (0,096)
Tingkat motivasi berprestasi dan taraf nyata	0,047 (0,745)	0,310* (0,028)	-0,565** (0,000)	0,162 (0,260)	1	0,405** (0,004)
Kinerja dan taraf nyata	0,128 (0,375)	0,061 (0,674)	-0,491** (0,000)	0,238 (0,096)	0,405** (0,004)	1

Keterangan : ** = Korelasi nyata pada taraf 0,01 (2-ekor).
* = Korelasi nyata pada taraf 0,05 (2-ekor).

Tabel 3. Koefisien pengaruh langsung, tak langsung dan total dari variabel *exogenous* ke variabel *endogenous* dan dari variabel endogenous yang satu ke variabel *endogenous* yang lain

No.	Pengaruh Langsung			Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
	Variabel Exogenous	**Variabel Endogenous**	ρ_λ	**Melalui**	$\rho_{\lambda\tau}$	ρ_τ
1	Tingkat pendidikan formal	Kepuasan kerja	-0,029	-	-	-0,029
		Motivasi berpestasi	-0,058	Melalui kepuasan kerja	0,002	-0,057
		Kinerja	0,100	Melalui kepuasan kerja dan motivasi berprestasi	-0,014	0,086
2	Tingkat harga diri	Kepuasan kerja	0,405	-	-	0,405
		Motivasi berpestasi	0,131	Melalui kepuasan kerja	-0,024	0,107
		Kinerja	-0,285	Melalui kepuasan kerja dan motivasi berprestasi	0,096	-0,190
3	Tingkat kecemasan berkomunikasi	Kepuasan kerja	-0,148	-	-	-0,148
		Motivasi berpestasi	-0,539	Melalui kepuasan kerja	0,009	-0,530
		Kinerja	-0,399	Melalui kepuasan kerja dan motivasi berprestasi	-0,104	-0,503
No.	**Variabel *Endogenous***	**Variabel *Endogenous***	ρ_λ		$\rho_{\lambda\tau}$	ρ_τ
1	Tingkat kepuasan kerja	Motivasi berpestasi	-0,060	-	-	-0,060
		Kinerja	0,187	Melalui motivasi berprestasi	0,014	0,201
2	Tingkat motivasi berprestasi	Kinerja	0,231	-	-	0,231

Dengan analisis jejak ditemukan koefisien pengaruh langsung tingkat harga diri terhadap kinerja PPL sebesar -0,285, pengaruh tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi berprestasi sebesar 0,096 dan pengaruh total sebesar -0,190 (kecil). Pengaruh total yang kecil inilah yang menyebabkan tidak terdapatnya hubungan yang nyata antara tingkat harga diri dan kinerja. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil yang dikumpulkan oleh Internet Time Group (2006) yang menunjukkan bahwa upaya meningkatkan harga diri tidak meningkatkan prestasi.

Dalam analisis pengaruh tingkat kecemasan berkomunikasi terhadap kinerja PPL, ditemukan koefisien pengaruh langsungnya sebesar -0,399, pengaruh tidak langsungnya melalui tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi berprestasi sebesar −0,104 dan pengaruh

totalnya sebesar -0,503. Dengan besar dan negatifnya koefisien pengaruh langsung dan pengaruh totalnya, berarti tingkat kecemasan berkomunikasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Temuan ini didukung oleh Stake dan Pearlman (1980), Glass, *et al.* (1995), McCarthy (2003) dan Addae dan Wang (2006) yang menemukan hubungan negatif antara kecemasan/stres dengan kinerja. Sementara itu, Konen dan Horton (2000); Pam Dupin-Bryant (2002); dan Brenda, Stewart dan Hillison (2001) menemukan bahwa pelatihan dapat meredakan kecemasan. Karena itu, untuk mengurangi kecemasan berkomunikasi PPL dapat disarankan untuk mengikuti sistem pelatihan tertentu misalnya pelatihan teknik komunikasi.

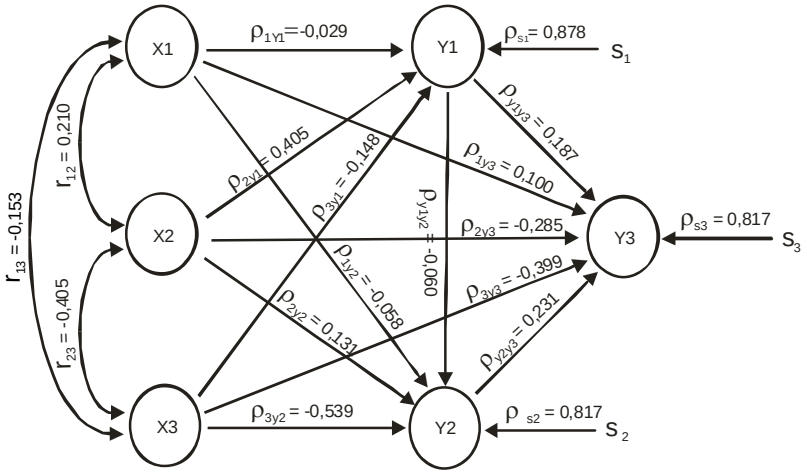
Dengan analisis jejak ditemukan bahwa koefisien pengaruh langsung tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan sebesar 0,187 dan koefisien pengaruh tidak langsung melalui tingkat motivasi berprestasi sebesar 0,014. Sementara itu, koefisien pengaruh totalnya sebesar 0,201. Kecilnya pengaruh langsung inilah yang menyebabkan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja PPL tidak terdapat hubungan yang nyata. Temuan ini sesuai dengan pendapat Faktor (1982) yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel itu tidak pasti dalam arti apakah tingkat kepuasan yang mempengaruhi kinerja, atau sebaliknya. Menurut Jacobs dan Solomon (1977), Inkson (1978), tingkat kepuasan kerja baru akan berhubungan dengan kinerja jika ada variabel perantara harga diri. Analisis jejak menunjukkan bahwa koefisien pengaruh langsung tingkat motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja PPL dengan koefisien pengaruh sebesar 0,231. Koefisien pengaruh langsung tersebut di atas terlihat cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja PPL.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Halvari (1997); Morris dan Snyder (1979); di mana motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang nyata dengan kinerja. Dengan demikian, kinerja PPL dapat dipertahankan atau ditingkatkan dengan cara mempertahankan atau meningkatkan motivasi berprestasi.

Menurut Franco *et al.* (2004), dalam meningkatkan motivasi memerlukan pertimbangan faktor-faktor penentunya antara lain: kepercayaan diri, kebanggaan, keterbukaan, dan nilai pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Peterson dan Luthans (2006) yang menyatakan bahwa insentif yang bersifat finansial dan nonfinansial dapat meningkatkan kinerja. Merujuk kedua pendapat tersebut, salah satu upaya untuk meningkatkan atau mempertahankan motivasi adalah pemberian penghargaan kepada PPL yang berprestasi seperti pada pemilihan PPL teladan. Khusus untuk

tingkat motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan karena merupakan faktor *endogenous* kedua terakhir dalam model yang diduga mempengaruhi kinerja.

Jika digambarkan dalam bentuk diagram, hasil analisis jejak hubungan antara tingkat pendidikan formal, harga diri, kecemasan berkomunikasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi dengan kinerja PPL ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram hasil analisis jejak.

Keterangan:
Koefisien jejak = Koefisien pengaruh langsung
X1 = Tingkat pendidikan formal
X2 = Tingkat harga diri
X3 = Tingkat kecemasan berkomunikasi
Y1 = Tingkat kepuasan kerja
Y2 = Tingkat motivasi berprestasi
Y3 = Kinerja
ρ_{1y1} = Koefisien jejak dari X1 terhadap Y1
ρ_{2y1} = Koefisien jejak dari X2 terhadap Y1
ρ_{3y1} = Koefisien jejak dari X3 terhadap Y1
ρ_{1y2} = Koefisien jejak dari X1 terhadap Y2
ρ_{2y2} = Koefisien jejak dari X2 terhadap Y2
ρ_{3y2} = Koefisien jejak dari X3 terhadap Y2
ρ_{1y3} = Koefisien jejak dari X1 terhadap Y3
ρ_{2y3} = Koefisien jejak dari X2 terhadap Y3
ρ_{3y3} = Koefisien jejak dari X3 terhadap Y3
ρ_{y1y2}= Koefisien jejak dari Y1 terhadap Y2
ρ_{y2y3}= Koefisien jejak dari Y2 terhadap Y3
s_1 = Sisaan terhadap Y1
s_2 = Sisaan terhadap Y2
s_3 = Sisaan terhadap Y3
ρ_{s1} = Koefisien jejak dari s_1
ρ_{s2} = Koefisien jejak dari s_2
ρ_{s3} = Koefisien jejak dari s_3

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat harga diri, kecemasan berkomunikasi penyuluh, kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja rata-rata penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Banjar secara berurutan tergolong tinggi, sedang, tinggi, tinggi, dan sedang.
2. Tingkat kecemasan berkomunikasi memiliki hubungan negatif yang

sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Banjar. Hal Ini disebabkan besarnya pengaruh langsung tingkat kecemasan berprestasi yang negatif terhadap kinerja tersebut.

3. Tingkat motivasi berprestasi memiliki hubungan positif yang sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Banjar. Hal ini karena besarnya pengaruh langsung tingkat motivasi berprestasi yang positif terhadap kinerja tersebut.
4. Tingkat pendidikan formal, tingkat harga diri, dan tingkat kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Banjar. Hal ini karena kecilnya pengaruh total tingkat pendidikan formal, tingkat harga diri dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja penguluhan pertanian di Kabupaten Banjar, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlu diadakan upaya untuk mengurangi tingkat kecemasan berkomunikasi penyuluh pertanian lapang, seperti pelatihan komunikasi.
2. Agar motivasi berprestasi tetap terjaga, perlu diadakan upaya untuk mempertahankan motivasi berprestasi, dengan cara pemilihan penyuluh pertanian lapangan teladan setiap selang waktu tertentu (setiap tahun).
3. Perlu diadakan penelitian lanjutan dengan daerah penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Addae, H.M. dan X. Wang. 2006. Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological-, job-, and organization-related factors: An exploratory study of trinidad and tobago. International Journal of Stress Management, 13(4): 476-493.

Azwar, S. 1999. Penyusunan Skala Psikologi, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian Departemen Pertanian. 2005. Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian dalam Era Otonomi Daerah. Jakarta.

Brenda L.M., L.S. Daisy dan J. Hillison. 2001. Computer Anxiety Levels of Virginia Extension Personnel. Journal of Extension (On-line), 39(1). http://www.joe.org/joe/2001february/a1.html.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2005. Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang tentang Sistem Penyuluhan Pertanian. Jakarta.

Dinas Pertanian Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. 2006. Laporan Dinas Pertanian Tahun 2005. Banjarbaru.

Factor, R. 1982. The Relationship Between Job Satisfaction and Performance. Asia Pacific Journal of Human Resources, 20(3): 34-42.

Franco, L.M. *et al.* 2004. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. Social Science dan Medicine 58(2): 343-355.

Glass, C.R. *et al*. 1995. Cognition, anxiety, and performance on a career-related oral examination. Journal of Counseling Psychology, 42(1): 47-54.

Halvari, H. 1997. Moderator effects of age on the relation between achievement motives and performance. Journal of Research in Personality, 31(3): 303-318.

Inkson, J.K. 1978. Self-esteem as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 63(2): 243-247.

Pierce, J.L. 2004. Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. Journal of Management, 30(5): 591-622.

Jacobs, R. and T. Solomon. 1977. Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 62(4): 417-421.

Judge, T.A., *et al*. 2001. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin,127(3): 376-407.

Katzell, R.A. 1980. Work attitudes, motivation, and performance. Professional Psychology, 11(3): 409-420.

Konen, J. dan L.H. Robert. 2000. Beneficial science teacher training. Journal of Extension (On-line), 38 (2). Tersedia di: http://joe.org/joe/ 2000april/rb.html.

Kuncel, N.R., S.A. Hezlett dan D.S. Ones. 2004. Academic Performance, Career Potential, Creativity, and Job Performance: an One Construct Predict Them All? Journal of Personality and Social Psychology, 86(1): 148–161.

McCarthy, J. 2003. Anxiety in job interviews: More than sweaty palms and weak knees. Management and Economics Research Review, 2(2).

McClelland, D. 2006. Achievement Motivation. http://www.businessballs.com/ davidmcclelland.htm. Diakses 1 Mei 2006.

Morris, J.H. dan R.A. Snyder. 1979. A second look at need for achievement and need for autonomy as moderators of role perception-outcome relationships. Journal of Applied Psychology, 64(2): 173-178.

Pam Dupin-Bryant 2002. Reducing computer anxiety in adults learning to use microcomputers. Journal of Extension (On-line), 40(5). http://www.joe.org/joe/2002october / tt3.shtml.

Pedhazur, E.J. 1982. Multiple Regression in Behavioral Reseach, Explanation and Prediction. Second Edition. Holt, Rinehart and Winston, Inc. New York.

Peterson, S.J. dan F. Luthans. 2006. The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. Journal of Applied Psychology, 91(1): 156-165.

Smith, P.C., L.M. Kendal dan C.L. Hulin. 1979. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally and Company.

Springer, Mellanie V. *et al*. 2005.The Relation Between Brain Activity During Memory Tasks and Years of Education in Young and Older Adults. Neuropsychology, 19(2): 181–192.

Suprijanto. 2001. Hubungan antara Peranan Aparat Pemerintah dalam Pengembangan Tanaman Pangan Utama dengan Produktivitas Tanaman Pangan Utama di Propinsi Kalimantan Selatan. Kalimantan Agrikultura. 8(2): 95-103.

Williams, C.R. *et al.* 1993. Recruitment sources and posthire outcomes for job applicants and new hires: A test of two hypotheses. Journal of Applied Psychology, 78(2): 163-172.