

Indonesian Journal of ECONOMICS AND BUSINESS IJEB

- Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Supervisor (Suatu Survei Pada Hotel Berbintang Di Jawa Barat)

Asep Kurniawan

- Intellectual Capital, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Dan Kinerja Keuangan

Budi S. Purnomo

- Daya Tarik Pasar Dan Keunikan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kemitraan Strategis Serta Implikasinya Pada Keunggulan Posisional Perusahaan (Suatu Studi Pada Industri Jasa Pariwisata Di Bandung)

Yusuf Osman Raihin

- Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Akuntan Publik Dan Implikasinya Pada Kualitas Audit (Survey Pada Kap Skala "kecil" Di Pulau Jawa)

Ely Suhayati

- Pengaruh Audit Tenure, Kompetensi Akuntan Publik Dan Independensi Akuntan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kualitas Audit (Survei Pada Kantor Akuntan Publik Yang Terdaftar Di BAPEPAM-LK)

Fitriana

- Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Mandiri Pangan Di Provinsi Lampung

Wuryaningih Dwi Sayekti

- The Testing And Choosing Of The Indonesian Balance Of Payments Model With Non Nested Test (Keynesian And Monetary Theory Approach)

Alvis Rozani

- Peranan Ketidaksihan Lingkungan, Struktur Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Manajemen (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Pontianak)

Muhammad Syaifullah

PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA MANDIRI PANGAN DI PROVINSI LAMPUNG

WURYANINGSIH DWI SAYEKTI

Universitas Lampung

email korespondensi: sayekti_wur@yahoo.co.id

Abstract

The aims of this research were to study: (1) competency, job satisfaction, organizational commitment, motivation, and the performance of professional assistants and (2) the influence of competency, job satisfaction, organizational commitment, and motivation on the performance of professional assistants. This research used survey method which covered both descriptive and verificative study, used 40 personal assistant sample which drawn purposively. Median test by Mini tab 15 and Path Analysis by using LISREL 8.70 were done. This research showed: (1) competency, job satisfaction, and motivation of professional assistants, were on high category, while organizational commitment and the performance of professional assistants were not and (2) competency, job satisfaction, organizational commitment, and motivation influenced the performance of professional assistants simultaneously, while competency and job satisfaction influenced the performance of professional assistants partially.

Keywords: competency, job satisfaction, organizational commitment, motivation, and the performance of professional assistants.

Pendahuluan

Dalam rangka penanganan kerawanan pangan dan kemiskinan pemerintah melaksanakan kegiatan Program Aksi Desa Mandiri Pangan (proksi DMP). Program tersebut merupakan kegiatan yang dilaksanakan di desa rawan pangan dengan fokus kegiatan pemberdayaan masyarakat (Badan Ketahanan Pangan Departemen Pertanian, 2005). Dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat, fasilitator (pendamping) DMP memiliki peran yang besar seperti yang dikatakan oleh Husnanidiaty, (2010), Alwi (2010), dan Andayani (2009) bahwa keberhasilan pelaksanaan kegiatan pengembangan DMP tergantung dari kemampuan tenaga pendamping di lapangan, yang berarti kinerja pendamping merupakan faktor yang penting untuk dipelajari.

Didalam Pedoman Uperasional (pedum) DMP dicantumkan bahwa evaluasi kinerja pendamping didasarkan pada perencanaan yang telah dibuat, tanpa ada perincian lebih lanjut tentang metode penilaiannya. Hasil evaluasi terhadap tenaga pendamping yang dilakukan oleh Badan Ketahanan Pangan Provinsi Lampung tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel e.1

Tabel e.1
Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendamping

No.	Kinerja	Distribusi	
		Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Baik sekali	0	0,00
2.	Baik	26	81,25
3.	Cukup	6	18,75
Total		32	100,00

Sumber: Laporan Badan Ketahanan Pangan Provinsi Lampung tahun 2009 (tidak dipublikasikan)

Dari Tabel e.1. terlihat bahwa meskipun sebagian besar pendamping memiliki kinerja yang baik, namun tidak ada pendamping yang memiliki kinerja baik sekali,

justru ternyata ada yang memiliki kinerja hanya cukup. Hal-hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja pendamping DMP di Provinsi Lampung belum maksimal.

Menurut Wood et al. (2001: 91) kinerja kerja individu ditentukan oleh atribut individu (individual attributes), usaha dalam bekerja (work effort), dan dukungan organisasional (organizational support). Terdapat lima kategori atribut menciptakan perbedaan individu yang penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Lima atribut tersebut adalah karakteristik demografi atau biografi (contohnya gender, usia, dan latar belakang etnis), karakteristik kompetensi (kecakapan atau apa yang dapat dikerjakan oleh individu), nilai-nilai, sikap, dan persepsi (bagaimana kita menginterpretasikan dunia).

Berkaitan dengan karakteristik individu pendamping, ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan beberapa gejala adanya masalah dengan atribut pendamping yang terkait dengan kinerjanya. Berkaitan dengan kompetensi, dari penelitian pendahuluan ditemukan bahwa tidak ada satu orang pendampingpun yang memiliki pengalaman pemberdayaan masyarakat. Selain hal tersebut hanya ditemukan satu orang (12,5%) dari delapan orang pendamping pada tahun pertama rekrutmen yang memiliki sertifikat Participatory Rural Appraisal (PRA) yang disyaratkan dalam pedum Program DMP.

Dari hasil penelitian pendahuluan diperoleh bahwa sebagian besar pendamping (62,50%) tidak setuju bahwa gaji yang diterima memuaskan mereka. Lokasi DMP sebagian besar adalah jauh dan sulit dijangkau dari pusat pemerintahan kabupaten/kota dimana, hal tersebut mengakibatkan supervisor jarang mensupervisi tenaga pendamping, sehingga sebagian besar pendamping merasa kurang mendapat perhatian.

Status pendamping di dalam Program DMP adalah sebagai tenaga kontrak. Menurut Natarajan dan Nagar (2007) tenaga kontrak akan kurang komit dibandingkan dengan tenaga kerja yang bukan kontrak. Pada DMP di Provinsi Lampung ditemukan cukup banyak pendamping yang tidak melanjutkan bekerja sebagai pendamping karena diterima kerja di tempat lain yang lebih prospektif. Dari penelitian pendahuluan diperoleh informasi bahwa jumlah pendamping yang memutuskan kontrak karena diterima di tempat lain berjumlah enam orang (18,75%).

Meskipun di dalam pedum Program DMP disyaratkan bahwa pendamping harus bertempat tinggal di desa yang didampingi, namun demikian hasil penelitian mendapatkan bahwa sebagian besar (93,75%) justru tidak bertempat tinggal di desa yang didampingi. Jarak tempat tinggal pendamping yang jauh berakibat pada rendahnya intensitas pendampingan yang dilakukan dan semangat untuk bekerja sebagai pendamping. Hal ini juga diperberat oleh tidak adanya harapan akan adanya tambahan penghargaan terhadap kinerja yang ditampilkan. Bahkan semangat kerja pendamping akan diperburuk oleh adanya pernyataan bahwa pendamping tidak menuntut diangkat sebagai PNS, dimana menjadi PNS masih menjadi harapan sebagian besar pencari kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mempelajari:

- (1) Kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, dan kinerja tenaga pendamping serta keefektifan kelompok afinitas proksi DMP di Provinsi Lampung.
- (2) Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pendamping DMP di Provinsi Lampung baik secara simultan maupun parsial.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian adalah:

- (1) Kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, dan kinerja pendamping DMP di Provinsi Lampung berada pada kategori tinggi.
- (2) Kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping berpengaruh terhadap kinerja pendamping DMP di Provinsi Lampung baik secara simultan maupun parsial.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian survai yang mencakup penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposif berdasarkan kriteria tertentu yaitu merupakan pendamping DMP reguler dan dapat diperoleh data yang terkait dengan variabel yang diukur dari sampel. Dari 60 orang pendamping DMP di Provinsi Lampung, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diperoleh 40 orang sampel.

Variabel yang dilihat dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional,

motivasi, dan kinerja pendamping. Berikut diuraikan definisi operasional variabel terkait:

- (a) Kompetensi pendamping adalah karakteristik yang mendasari pendamping sehubungan dengan kriteria kinerja yang efektif dan atau unggul dalam pemberdayaan masyarakat. Terdiri dari enam dimensi: kompetensi pelayanan, mempengaruhi orang lain, manajerial, keahlian, berprestasi, dan efektivitas diri. Dioperasionalkan ke dalam 31 pernyataan (indikator).
- (b) Kepuasan kerja pendamping adalah respon afektif maupun emosional terhadap berbagai macam segi dari pekerjaan sebagai pendamping. Terdiri dari lima dimensi: pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, teman sekerja, dan sikap terhadap kerja, mencakup 17 pernyataan (indikator).
- (c) Komitmen organisasional pendamping adalah kondisi psikologis pendamping berkaitan dengan hubungannya dengan DMP dan implikasinya terhadap keputusannya untuk bertahan di DMP. Terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dioperasionalkan menjadi 29 pernyataan (indikator).
- (d) Motivasi pendamping: adalah proses psikologis yang memiliki intensitas, menggerakkan, dan mengarahkan pendamping untuk mencapai tujuan. Terdiri dari tiga dimensi yaitu pengharapan, perantara, dan valensi, mencakup 15 pernyataan (indikator).
- (e) Kinerja pendamping adalah keluaran dari pelaksanaan tugas pendamping baik berupa hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Dioperasionalkan menjadi 36 pernyataan (indikator).

Teknik data pengumpulan yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner secara pribadi, yaitu peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Responden (unit observasi) dalam penelitian ini adalah pendamping dan supervisor. Pendamping adalah unit observasi untuk mengukur variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping, sedangkan untuk variabel kompetensi dan kinerja pendamping unit observasinya adalah supervisor.

Kuesioner mencakup seluruh variabel yang diukur dalam penelitian dimana dari setiap variabel dioperasionalkan ke dalam sejumlah indikator (pernyataan). Dari setiap pernyataan dinilai berdasarkan Skala Likert 5 (lima) jenjang. Skor dari masing-masing indikator dalam satu dimensi dijumlahkan menjadi skor untuk dimensi tersebut, Selanjutnya skor variabel adalah akumulasi dari skor dimensi. Terhadap kuesioner yang telah disusun dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan alat ukur yang baik.

Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan dengan Uji Median Satu Sampel Wilcoxon Signed Rank Test (Kvam dan Vidakovic, 2007:127) menggunakan Program Minitab 15. Sedangkan untuk menguji hipotesis ke dua dilakukan dengan Analisis Jalur (Al-Rasyid, 1993) dengan menggunakan Program Lisrel 8.70. model persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y_1 = P_{Y1X1}X_1 + P_{Y1X2}X_2 + P_{Y1X3}X_3 + P_{Y1X4}X_4 + \epsilon_1$$

Keterangan:

- 1) Variabel X₁ : Kompetensi pendamping
- 2) Variabel X₂ : Kepuasan kerja pendamping
- 3) Variabel X₃ : Komitmen organisasional pendamping
- 4) Variabel X₄ : Motivasi pendamping
- 5) Variable Y : Kinerja tenaga pendamping
- 6) P_{Y1Xi} : Koefisien jalur variabel X_i terhadap Y₁
- 7) ε : Residu (pengaruh faktor lain)

Hasil Dan Pembahasan

Dari 40 sampel pendamping, sebanyak 30 orang (75%) adalah pendamping murni yaitu pendamping yang direkrut khusus untuk DMP, sedangkan sisanya 10 orang (25%) adalah pendamping yang direkrut dari Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Rata-rata umur pendamping adalah 35,25 tahun dengan kisaran umur terendah 25 tahun dan tertinggi 51 tahun. Apabila dilihat dari pendidikan formal pendamping ternyata sebagian besar yaitu 47,5 persen berlatar belakang pendidikan S1 pertanian, bahkan akan bertambah besar apabila digabung dengan pertanian dalam arti luas (peternakan, kehutanan, dan teknik pertanian) sehingga mencapai 65 persen. Sebagian besar pendamping berdomisili di luar desa yang didampinginya yaitu mencapai 97,5 persen. Untuk pendamping yang tinggal di luar desa yang didampingi, jarak domisili bervariasi dari yang terdekat 2 km dan terjauh 170 km.

Hasil Analisis Uji Hipotesis Deskriptif

Hasil uji hipotesis pertama (deskriptif) mendapatkan:

Tabel g.1 Hasil Uji Deskriptif

No.	Variabel Penelitian	Nilai p*)	Hasil Uji
1.	Kompetensi	0,001	Diterima (kategori tinggi)
2.	Kepuasan kerja	0,007	Diterima (kategori tinggi)
3.	Komitmen organisasional	0,095	Ditolak (kategori tidak tinggi)
4.	Motivasi	0,003	Diterima (kategori tinggi)
5.	Kinerja pendamping	0,051	Ditolak (kategori tidak tinggi)

*) Keterangan: Nilai p < 0,05, tolak Ho dan terima Ha

Terlihat dari Tabel g.1. bahwa kategori variabel yang diperoleh dari hasil penelitian ternyata tidak seluruhnya sejalan dengan fenomena yang ditemukan sebelum penelitian. Dari fenomena yang diuraikan dalam latar belakang penelitian seluruh variabel berada pada nilai yang rendah. Dari hasil penelitian ternyata ada dua variabel yang berada pada kategori rendah (tidak tinggi) yaitu komitmen organisasional dan kinerja pendamping, sedangkan kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi berada pada kategori tinggi. Perbedaan tersebut terjadi karena perbedaan dimensi antara pengamatan gejala yang terjadi dengan dimensi yang dipergunakan untuk mengukur variabel. Pada fenomena dimensi yang dilihat lebih sedikit daripada dimensi yang dipergunakan untuk mengukur

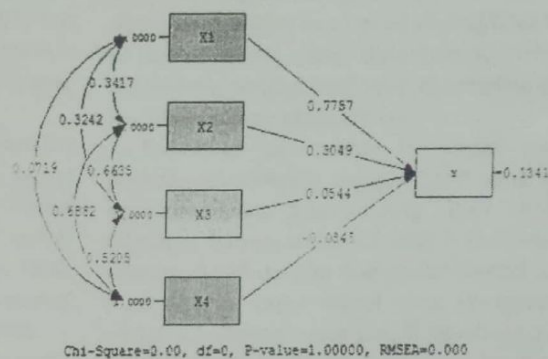
variabel.

Hasil Analisis Hasil Uji Hipotesis Verifikatif

Dari hasil analisis jalur diperoleh bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen (kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping) memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 86,59 persen (nilai R²) terhadap kinerja pendamping. Sementara sisanya sebesar 13,41 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar keempat variabel independen.

Diagram jalur pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping terhadap kinerja pendamping dapat dilihat pada Gambar g.1.

Gambar g.1 Diagram Jalur Pengaruh Kompetensi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Pendamping terhadap Kinerja Pendamping



Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping terhadap kinerja pendamping ternyata cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun untuk struktur ini cukup mampu untuk menjelaskan variasi dalam kinerja pendamping, hal ini berarti sesuai dengan teori Wood et al. (2001: 91).

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan Uji F, diperoleh Fhitung sebesar 56,4998, lebih besar dari Ftabel untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (4;35) sebesar 2,65. Hal tersebut menunjukkan secara simultan disimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pendamping secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping.

Analisis secara parsial dilakukan dengan Uji t, yaitu dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t dari tabel pada tingkat kekeliruan 5 persen dan derajat bebas 35 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 1,6905. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel g.2

Tabel g.2 Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Motivasi terhadap Kinerja Pendamping

No	Variabel	Koef. Jalur	t _{hitung}	Hasil Uji
1	Kompetensi	0,7757	11,2623	Tolak Ho (berpengaruh nyata)
2	Kepuasan Kerja	0,3049	2,9761	Tolak Ho (berpengaruh nyata)
3	Komitmen Organisasional	0,0544	0,6429	Terima Ho (tidak berpengaruh nyata)
4	Motivasi	-0,08483	-0,9535	Terima Ho (tidak berpengaruh nyata)

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penghitungan pengaruh variabel bebas, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pendamping. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel g.3.

Tabel g.3. Besar Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi terhadap Kinerja Pendamping

No	Variabel	Langsung	Tidak langsung melalui				Total
			X1	X2	X3	X4	
1	Kompetensi	60,17		8,08	1,37	-0,47	69,15
2	Kepuasan kerja	9,30	8,08		1,10	-1,78	16,7
3	Komitmen organisasional	0,29	1,37	1,10		-0,24	2,52
4	Motivasi	0,72	-0,47	-1,78	-0,24		1,77
	Jumlah						86,6

Kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja pendamping (Tabel g.2). Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan hasil penelitian Stup et al. (2007) dan Khalil (2009) dimana dari kedua penelitian tersebut diperoleh bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja individu (pegawai).

Dari Tabel g.3. terlihat bahwa untuk semua variabel bebas, pengaruh langsung ternyata lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun sudah tepat, dalam arti diantara empat variabel bebas tidak ada yang berperan sebagai variabel antara (intervening maupun moderating) terhadap kinerja pendamping. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping sebesar 69,19 persen, lebih besar daripada hasil penelitian Khalil (2009) yang besarnya 42,2 persen. Hal ini mengindikasikan pentingnya memperhatikan aspek kompetensi dalam pengembangan sumberdaya manusia (pendamping) di lingkungan DMP.

Dari Tabel g.2. terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pendamping. Hal ini telah sesuai dengan berbagai teori yang ada. Teori-teori tersebut antara lain disampaikan oleh Ivancevich et al. (2011: 78), Luthans (2011: 144), dan Kreitner dan Kinicki (2010: 174).

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Turner (2007), dengan pengaruh sebesar 19,60 persen. Hasil penelitian ini besar pengaruhnya adalah 16,7 persen (Tabel g.2.), berarti lebih kecil daripada penelitian Turner (2007).

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa komitmen organisasional pendamping tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping (Tabel g.2.). Kenyataan ini merupakan gambaran bahwa komitmen organisasional sebagai salah satu sikap adalah sesuatu yang bersifat kompleks, sesuai dengan pernyataan Luthans (2011: 146). Menurut Ivancevich et al. (2011: 75) sikap adalah penentu penentu dari perilaku karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi.

Berkaitan dengan hal tersebut Kreitner dan Kinicki (2010: 161) menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap orang lain atau sesuatu adalah merupakan

fungsi dari kombinasi antara komponen afektif (Affective Component), komponen kognitif (Cognitive Component), dan komponen perilaku (Behavioral Component). Komitmen organisasional sebagai suatu sikap juga memiliki tiga komponen tersebut, dimana ada kemungkinan salah satu komponen lebih mendominasi dibandingkan dengan komponen yang lain. Dalam penelitian ini komponen afektif (komitmen afektif) berada pada kategori yang relatif lebih tinggi dibandingkan dimensi komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Selain hal tersebut ada kemungkinan pendamping DMP mengalami Cognitive dissonance yaitu perasaan tidak menyenangkan secara psikologis pada seseorang karena antara sikap dan perilaku tidak konsisten. Cognitive dissonance dapat terjadi karena faktor di luar diri individu yang bersangkutan, misalnya faktor lingkungan kerja. Proksi DMP dilaksanakan di desa-desa tertinggal yang lokasinya sebagian besar di daerah terpencil yang sulit untuk dijangkau. Dari penelitian ini diketahui sebagian besar pendamping tidak berdomisili di lokasi DMP yang didampingi, bahkan jarak domisilinya dengan DMP yang didampingi cukup jauh, jarak terjauh mencapai 170 km.

Penelitian ini melihat hubungan antara jarak domisili pendamping dengan DMP yang didampingi dengan kinerja pendamping. Dari hasil analisis diketahui bahwa besarnya nilai r (korelasi Pearson) sebesar -0,433 dengan tingkat signifikansi 0,01 persen (hasil analisis dapat dilihat pada Lampiran 7) berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara jarak domisili pendamping dengan kinerja pendamping dan dengan arah yang negatif. Arah hubungan negatif berarti makin jauh jarak domisili pendamping dengan DMP yang didampingi maka makin rendah kinerja pendamping tersebut.

Motivasi pendamping tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping. Hal ini menunjukkan ada kemungkinan pada pendamping juga terjadi Cognitive dissonance, seperti yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, sehingga pengaruh motivasi pendamping terhadap kinerjanya tidak terlihat (lihat pembahasan variabel komitmen organisasional).

Adanya diskrepansi antara sikap dan perilaku dapat dijelaskan dengan Teori Ajzen yang dikenal dengan Ajzen's Theory of Planned Behavior (Kreitner dan Kinicki, 2010: 163). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa intensi (intention) adalah kunci penghubung antara sikap dan perilaku yang direncanakan (planned behavior). Intensi merupakan kesiapan orang untuk tampil dalam perilaku tertentu, dimana intensi tersebut memiliki 3 (tiga) determinan yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan kontrol perasaan perilaku (perceived behavioral control). Sikap terhadap perilaku merujuk kepada tingkat evaluasi yang beragam terhadap perilaku. Norma subyektif merujuk pada tekanan sosial yang diterima untuk tampil atau tidak pada perilaku tertentu. Sedangkan kontrol perasaan perilaku merujuk pada kemudahan dalam menampilkan perilaku yang dianggap merefleksikan pengalaman masa lalu danantisipasi kesulitan yang akan datang.

Dalam kasus tenaga pendamping, diskrepansi antara komitmen organisasional dan motivasi sebagai suatu sikap dengan tampilan kinerja yang merupakan manifestasi perilaku menurut teori Ajzen adalah disebabkan oleh rendahnya intensi. Rendahnya intensi tersebut disebabkan oleh dua determinan intensi yang disebut terakhir yaitu tentang norma subyektif dan kontrol perasaan perilaku. Dari pengamatan di lapangan diketahui pendamping banyak menerima "pemakluman" apabila tidak berada di desa yang didampingi. Pemakluman tersebut terutama diterima dari masyarakat desa atau anggota kelompok yang didampingi karena mereka menganggap bahwa kehadiran pendamping dianggap cukup sejauh pada waktu-waktu penting pendamping bertugas mendampingi. Waktu penting tersebut misalnya pada saat persiapan pencairan bantuan dana dan kegiatan pelatihan terhadap kelompok. Dari pemegang otoritas di tingkat kabupaten/kota pendamping juga menerima pemakluman karena pemegang otoritas menganggap bahwa pendamping tidak mungkin berdomisili di desa yang didampingi karena dianggap gaji yang diterima tidak mencukupi untuk hidup di desa. "Pemakluman" tersebut merupakan salah satu bentuk norma subyektif yang ada pada pendamping dan lingkungannya.

Berkaitan dengan determinan yang ke tiga, pendamping menghadapi kesulitan dalam menampilkan perilaku karena adanya faktor di luar diri mereka. Faktor luar tersebut adalah jarak domidili yang jauh dengan desa yang didampingi. Oleh karena jarak tersebut maka pendamping tidak menampilkan perilaku (kinerja) yang maksimal.

Simpulan

- (1) Kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi pendamping DMP di Provinsi Lampung berada pada kategori tinggi, sedangkan komitmen organisasional dan kinerja pendamping berada pada kategori yang tidak tinggi.
- (2) Kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendamping. Namun secara parsial hanya kompetensi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pendamping, Ditemukan variabel di luar model yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pendamping yaitu jarak domisili pendamping dengan DMP yang didampingi, dimana makin jauh jarak tersebut makin rendah kinerja pendamping.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tim Promotor yang terdiri ketua promotor Prof.Dr.Hj.Ernie Tisnawati Sule, S.E.,M.Si., anggota promotor Prof. Dr.H.Maman Kusman, S.E.,M.B.A. dan Dr.Hilmiana, S.E.,M.B.A. serta para oponent ahli Prof.Dr.H.Suryana Sumantri, S.Psi,M.T., Prof. Tuhpawana P. Sendjaja, Ir.,Ph.D., Yunizar, S.E.,M.Sc.,Ph.D. dan Dr. Rina Novianty, S.E.,M.S. serta representasi guru besar Prof.Dr.H.Yuyus Suryana, S.E.,M.S. yang telah membimbing dan memberikan masukan dan saran atas penulisan

disertasi, dimana artikel ilmiah ini diambil.

Daftar Pustaka

- Al-Rasyid, H. 1993. Analisis Jalur. (Path Analysis). Bandung: LP3E Universitas Padjadjaran.
- Alwi, M.K. 2010. Badan Ketahanan Pangan Daerah Programkan Desa Mandiri Pangan. Melalui <http://lingkarstudyrumput.blogspot.com/2010/07/bkpd-programkandesa-mandiri-pangan.html?zx=83d82faae671f084>.
- Andayani, S. 2009. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Targetkan 102 Desa. Melalui <http://bappedanews.blogspot.com/2009/09/desa-mandiri-pangan-ntb-pemprov-ntb.html>.
- Badan Ketahanan Pangan Departemen Pertanian. 2005. Pengembangan Desa Mandiri Pangan. Melalui <http://bkp.deptan.go.id/seputar%20bkp/web%20ketersediaan/mapan/htm>.
- Husnanidiaty. 2010. Penyuluh Difungsikan sebagai Pendamping Desa Mandiri Pangan. Melalui <http://www.Antaramataram.com/berita/index.php?rubrik=5&id=10529>.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2011. Organizational Behavior and Management. New York: McGraw-Hill.
- Khalil, A.H.O. 2009. Human Resources Competencies as Predictor of Agricultural Extension Agents' Performance in Yemen. Human Resources Development International. Vol 12. No. 4. Page: 427-447.
- Kreitner, R. dan Kinichi, A. 2010. Organizational Behavior. Ninth edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kvam, P.H. dan Vidakovic, B. 2007. Nonparametric Statistic with Applications to Sains and Engineering. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Natarajan, N.K. dan Nagar, D. 2007. Induction Age, Training Duration and Job Performance on Organizational Commitment and Job Satisfaction. The Indian Journal of Industrial Relations. Vol 3. No. 3. Page 491-497.
- Turner, J.H. 2007. Insurance Agent Job Satisfaction. Journal of academy of Business and Economics. Vol. VII No. 3. Page 197-202.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn. 2001. Organizational Behavior A Global Perspective. Australia: John Wiley & Sons.