



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN
YANG BERKELANJUTAN
DI KABUPATEN CIREBON, BOGOR, DAN OGAN ILIR**

DISERTASI

OLEH

Bustanul Arifin Caya

NIM: 67120010003

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2023



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN
YANG BERKELANJUTAN
DI KABUPATEN CIREBON, BOGOR, DAN OGAN ILIR**

DISERTASI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Doktor Manajemen**

**OLEH
Bustanul Arifin Caya
NIM: 67120010003**

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2023

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan di Kabupaten Cirebon, Bogor, dan Ogan Ilir
Nama : Bustanul Arifin Caya
NIM : 67120010003
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 29 Agustus 2023

Mengesahkan,

Promotor



(Prof. Dr. Masydzulhak Djamil MZ, SE., MM.)

Ko-Promotor I



(Dr. Ahmad Badawi Saluy, MM.)

Ko-Promotor II



(Dr. Ir. Sugiyono, M.Si)

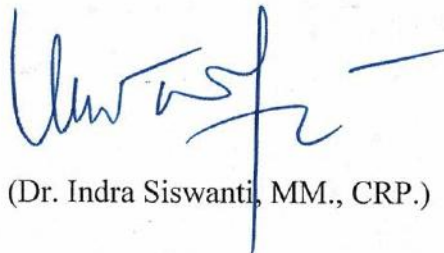
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak.)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Indra Siswanti, MM., CRP.)

ABSTRAK

Perubahan lingkungan strategis telah mendorong transformasi sistem penyuluhan pertanian. Kondisi ini tercermin dari beberapa faktor, antara lain: 1) jumlah penyuluh pertanian semakin berkurang. 2) jumlah kelompok tani sasaran penyuluhan pertanian semakin meningkat; dan 3) menurunnya peran lembaga penyuluhan pertanian. Di sisi lain, penyuluh pertanian relatif belum memiliki kinerja yang berkelanjutan dan mampu mempercepat tujuan pembangunan pertanian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian; 2) pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan; 4) pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan; 5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan sebagai moderator informasi teknologi; 6) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian yang dimediasi oleh kepuasan kerja; 7) pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan yang dimediasi oleh kepuasan kerja; dan 8) kebijakan peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan. Untuk menjawab pertanyaan penelitian dilakukan pendekatan studi kasus di beberapa kabupaten antara lain Kabupaten Cirebon, Bogor, dan Ogan Ilir. Data primer diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada 341 penyuluh pertanian yang tersebar dari 170 penyuluh pertanian di Kabupaten Cirebon, 81 penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor, dan 90 penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir. Selain itu, para ahli penyuluh pertanian yang terdiri dari pembuat kebijakan, praktisi, peneliti dan penyuluh pertanian diwawancarai sebagai responden untuk merumuskan alternatif kebijakan. *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Analytical Network Process* (ANP) digunakan untuk memformulasikan dan memilih alternatif kebijakan dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja; 2) pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja; 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan; 4) pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan; 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan sebagai moderator informasi teknologi; 6) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*; 7) pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*; dan 8) kebijakan prioritas untuk kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan yaitu menitikberatkan pada usaha pengembangan SDM dan motivasi kerja serta informasi teknologi yang optimal. Kriteria tersebut menjadi prioritas utama bagi para pengambil keputusan apabila ingin meningkatkan kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan. Dalam rangka peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan diperlukan upaya dan terobosan seperti: 1) memperbanyak variasi pelatihan bagi penyuluh pertanian; 2) meningkatkan ketersediaan prasarana dan sarana IT baik individu maupun kolektif; 3) memberikan penghargaan dan fasilitas bagi penyuluh pertanian yang berprestasi; 4) memberikan kesempatan pendidikan bagi penyuluh pertanian; 5) membangun suasana kerja yang kondusif bagi penyuluh pertanian dalam rangka mengembangkan diri secara profesional; 6) mengembangkan sistem informasi yang mampu dimanfaatkan oleh

penyuluh pertanian dalam rangka menunjang kinerjanya; dan 7) menambahkan variabel penelitian yang belum diteliti pada disertasi ini dan diharapkan dapat memperluas jangkauan wilayah penelitian.

Kata Kunci : *Analytical Network Process*, kinerja penyuluh pertanian yang berkelanjutan, *Structural Equation Modeling*

ABSTRACT

Changes in the strategic environment have driven the transformation of the national agricultural extension system. This condition is depicted in several factors including: 1) the decreasing of the number of agricultural extension workers; 2) the number of farmer groups as target of agricultural extension system was increasing; and 3) the decline in the role of agricultural extension institutions. On the other hand, agricultural extension workers relatively did not have sustainable performance and were able to accelerate agricultural development objectives. Therefore, this study aims to analyze: 1) the impact of work motivation on job satisfaction of agricultural extension workers; 2) the effect of human resource development on the job satisfaction of agricultural extension workers; 3) the influence of work motivation on the performance of sustainable agricultural extension workers; 4) the influence of human resource development on sustainable agricultural extension performance; 5) the impact of job satisfaction on the performance of agricultural extension with information technology as a moderator; 6) the effect of work motivation on the performance of agricultural extension mediated by job satisfaction; 7) the influence of human resource development on the performance of sustainable agricultural extension mediated by job satisfaction; 8) sustainable agricultural extension performance improvement policy. In order to answer those research questions, a case study approach was utilized in several districts such as Cirebon, Bogor, and Ogan Ilir Regencies. Primary data were obtained from interviews and questionnaires which were distributed to 341 agricultural extension workers respectively from 170 workers in Cirebon Regency, 81 workers in Bogor Regency, and 90 workers in Ogan Ilir Regency. In addition, agricultural extension experts consisting of policy makers, practitioners, researchers, and agricultural extension workers were interviewed as respondents to formulate alternative policies. Structural Equation Modeling (SEM) and Analytical Network Process (ANP) were used to formulate and select alternative policies in improving the performance of sustainable agricultural extension workers. The research results show that: 1) work motivation had a significant direct effect on job satisfaction; 2) human resource development had a direct significant effect on job satisfaction; 3) work motivation had a significant direct effect on sustainable agricultural extension performance; 4) human resource development had a significant direct effect on sustainable performance of agricultural extension workers; 5) job satisfaction had a direct significant effect on the performance of sustainable agricultural extension workers with information technology as moderators; 6) Work motivation had a significant indirect effect on sustainable agricultural extension performance through job satisfaction as an intervening variable; 7) human resource development had a significant indirect effect on sustainable agricultural extension performance through job satisfaction as an intervening variable; 8) priority policies for sustainable agricultural extension worker performance, including focusing on efforts to develop extension human resources and optimal work motivation and information technology. Those criteria are a top priority for decision makers if they want to improve the performance of sustainable agricultural extension workers. In order to improve the performance of sustainable agricultural extension workers, efforts and waste are needed such as: 1) increasing the variety of training for agricultural extension workers; 2) increasing the availability of IT infrastructure

and facilities both individually and collectively; 3) provide awards and facilities for outstanding instructors; 4) provide educational opportunities for agricultural extension workers; 5) building a conducive working atmosphere for agricultural extension workers in order to develop themselves professionally; 6) develop an information system that can be used by agricultural extension workers in order to support their performance; 7) adding research variables that have not been studied in this dissertation and is expected to expand the reach of the research area.

Keywords: Analytical Network Process, Structural Equation Modeling, sustainable agricultural extension performance

PERNYATAAN KEASLIAN/ORIGINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Disertasi ini:

Judul Disertasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan di Kabupaten Cirebon, Bogor, dan Ogan Ilir
Nama : Bustanul Arifin Caya
NIM : 67120010003
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 28 Agustus 2023

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Agustus 2023



Bustanul Arifin Caya

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :

Nama : Bustanul Arifin Caya
NIM : 6712001003
Program Studi : S3 MANAJEMEN

dengan judul

“Development Strategy to Improve Sustainable Agriculture Extension Performance (Case Study: Cirebon, Bogor, and Ogan Ilir Regencies)”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 17 Februari 2023, didapatkan nilai persentase sebesar 15%.

Jakarta, 17 Februari 2022
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan di Kabupaten Cirebon, Bogor, dan Ogan Ilir”** dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor pada program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.

Penyusunan disertasi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada Prof. Dr. Masydzulhak Djamil MZ, SE., MM sebagai Promotor serta Dr. Ahmad Badawi Saluy, MM sebagai Ko-Promotor I dan Dr. Ir. Sugiyono, M.Si sebagai Ko-Promotor II.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan disertasi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng. sebagai Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta;
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta;
3. Dr. Indra Siswanti, MM. CRP., M. Phil sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta;
4. Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Bogor, Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Cirebon, dan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir dan seluruh jajaran penyuluh pertanian di ketiga kabupaten tersebut yang telah bersedia sebagai lokasi survei serta responden;
5. Segenap Dosen di Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang memberikan kontribusi dalam proses pembelajaran.
6. Staf Administrasi Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu kelancaran perkuliahan, administrasi, hingga dilaksanakannya sidang ini;
7. Rekan-rekan Angkatan V Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu selama proses belajar;

8. Seluruh jajaran di Pusat Penyuluhan Pertanian yang telah membantu dan memberikan kontribusi dalam penulisan ini;
9. Terisitimewa terimakasih Peneliti persembahkan kepada ibunda tersayang (Kartini Bustami), istri tercinta (Ria Mintorowati), anak-anak (Lidya dan Amel) dan menantu (Eko dan Angga) serta cucu-cucu (Arkano, Laleh, Langen dan Arvinza) yang telah setia mengasihi dan memberikan pengertian dalam pencapaian ini.

Peneliti menyadari bahwa disertasi ini masih belum sempurna dan memerlukan banyak penelitian lanjutan untuk melengkapi dan melanjutkan tema penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat pada tataran akademik dan semua pemangku kepentingan terkait.

Jakarta, 2023

Bustanul Arifin Caya

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN | vi |
| PERNYATAAN SIMILARITY | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Pembatasan Penelitian | 20 |
| C. Rumusan Masalah Penelitian | 21 |
| D. Tujuan Penelitian | 26 |
| E. Kegunaan/Manfaat Penelitian | 27 |
| F. Kontribusi Penelitian | 28 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 29 |
| A. Teori yang Menjadi Landasan Penelitian | 29 |
| 1. Kinerja | 29 |
| 2. Penyuluh Pertanian | 31 |
| 3. Kinerja Penyuluh Pertanian Berkelanjutan | 32 |
| 4. Manajemen Sumber Daya Manusia | 40 |
| 5. Motivasi Kerja | 43 |
| 6. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 46 |
| 7. Kepuasan Kerja | 49 |
| 8. Informasi Teknologi | 51 |
| B. Penelitian Sebelumnya yang Relevan dan <i>State of Art</i> | 55 |
| C. Kerangka Teori/Kerangka Pemikiran | 68 |
| D. Hipotesis Penelitian | 74 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 77 |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian | 77 |

| | |
|---|-----|
| B. Desain Penelitian | 77 |
| C. Sampel, Jumlah Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel..... | 80 |
| 1. Populasi..... | 80 |
| 2. Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel..... | 81 |
| D. Penyusunan Instrumen..... | 81 |
| 1. Kuesioner | 81 |
| 2. Panduan Pengamatan | 81 |
| 3. Definisi Operasional Variabel..... | 81 |
| E. Data dan Teknik Analisis Data | 87 |
| 1. Data | 87 |
| 2. Teknik Analisis Data..... | 88 |
| a. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS) | 88 |
| 1) Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 90 |
| 2) Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 91 |
| b. Analytic Network Process (ANP) | 92 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 98 |
| A. Profil Responden | 98 |
| 1. Gambaran Umum Penyelenggaraan Penyuluhan di Tiga Kabupaten Contoh | 98 |
| a. Kabupaten Cirebon..... | 98 |
| b. Kabupaten Bogor..... | 101 |
| c. Kabupaten Ogan Ilir | 105 |
| 2. Gambaran Karakteristik Responden | 107 |
| 3. Analisa Deskriptif Jawaban Responden..... | 108 |
| a. Motivasi kerja..... | 111 |
| b. Pengembangan SDM | 112 |
| c. Kepuasan Kerja | 113 |
| d. Informasi teknologi | 114 |
| e. Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 116 |
| B. Hasil..... | 118 |
| 1. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)..... | 118 |
| a. Pengujian <i>Outer Model</i> | 119 |

| | |
|--|-----|
| 1) Validitas <i>Convergen</i> | 120 |
| 2) Validitas Diskriminan..... | 122 |
| 3) Uji Multikolinearitas | 124 |
| 4) Reliabilitas | 126 |
| b. Pengujian <i>Inner Model</i> | 126 |
| 1) Koefisien Determinasi <i>R-square</i> | 127 |
| 2) Hasil <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)..... | 130 |
| c. Hasil Uji Hipotesis | 133 |
| 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1) | 133 |
| 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2) | 134 |
| 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)..... | 135 |
| 4) Pengujian Hipotesis Keempat (H4) | 135 |
| 5) Pengujian Hipotesis Kelima (H5)..... | 136 |
| 6) Pengujian Hipotesis Keenam (H6) | 136 |
| 7) Pengujian Hipotesis Ketujuh (H7)..... | 137 |
| 2. Analisis ANP..... | 138 |
| a. Prioritas Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 143 |
| b. Prioritas Perspektif Kriteria..... | 144 |
| 1) Prioritas Perspektif Kriteria Motivasi Kerja..... | 144 |
| 2) Prioritas Perspektif Kriteria Pengembangan SDM Penyuluh..... | 145 |
| 3) Prioritas Perspektif Kriteria Kepuasan Kerja | 145 |
| 4) Prioritas Perspektif Kriteria Informasi Teknologi | 146 |
| c. Alternatif Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 147 |
| d. Analisis Sensitivitas | 149 |
| C. Pembahasan | 151 |
| 1. Metode SEM-PLS | 151 |
| 2. Metode ANP (Kebijakan Manajemen SDM)..... | 163 |
| a. Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 163 |
| b. Kebijakan Strategi berdasarkan Perspektif Kriteria..... | 168 |
| 1) Motivasi | 168 |
| 2) Pengembangan SDM | 170 |
| 3) Kepuasan Kerja..... | 172 |

| | |
|--|-----|
| 4) Informasi Teknologi | 172 |
| c. Sintesa Alternatif Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian Berkelanjutan | 173 |
| 3. Keterkaitan Hasil Analisis SEM -PLS dan ANP | 183 |
| D. Novelty Penelitian | 186 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI..... | 188 |
| A. Kesimpulan | 188 |
| B. Implikasi | 194 |
| C. Rekomendasi..... | 198 |
| DAFTAR PUSTAKA | 205 |
| LAMPIRAN | 222 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Perkembangan Jumlah Penyuluh Pertanian dari Tahun 2015 – 2021..... | 3 |
| Gambar 1. 2. Perkembangan Jumlah Penyuluh Pertanian dan Jumlah Kelompok Tani se-Indonesia..... | 4 |
| Gambar 1. 3. Perkembangan Ketenagaan Penyuluh Pertanian di Lokasi Penelitian..... | 7 |
| Gambar 1. 4. Perkembangan Kelompok Tani dan Penyuluh Pertanian di Kabupaten Cirebon Tahun 2020 - 2021 | 8 |
| Gambar 1. 5. Perkembangan Kelompok Tani dan Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor Tahun 2020 - 2021 | 8 |
| Gambar 1. 6. Perkembangan Kelompok Tani dan Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 - 2021 | 9 |
| Gambar 2. 1. Kerangka Pikir Penelitian | 74 |
| Gambar 3. 1. Tinjauan Sistematis dan Variasi Model Penelitian. | 78 |
| Gambar 3. 2. Kerangka Konseptual Model Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 79 |
| Gambar 3. 3. Langkah-langkah dalam Analisis SEM..... | 89 |
| Gambar 3. 4. Struktur Hirarki dalam ANP | 95 |
| Gambar 4. 1. Model Struktural dengan Konstruk..... | 118 |
| Gambar 4. 2. Hasil Uji Validitas Convergen | 120 |
| Gambar 4. 3. Model Struktural dengan Konstruk..... | 130 |
| Gambar 4. 4. Kerangka Model ANP dengan Aplikasi Super Decision | 141 |
| Gambar 4. 5. Sintesis Ranking Prioritas Kriteria dan Sub Kriteria Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan. | 147 |
| Gambar 4. 6. Hasil Uji Analisis Sensitivitas..... | 150 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. 1. Kelembagaan Penyuluhan Pertanian Pada Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota Sebelum dan Sesudah Pemberlakuan UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah | 5 |
| Tabel 1. 2. Perkembangan Luas Panen, Provititas dan Produksi Padi di Indonesia 2019 - 2021 | 5 |
| Tabel 1. 3. Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian..... | 11 |
| Tabel 1. 4. Hasil Pra-Survei Pengembangan SDM Penyuluh Pertanian..... | 12 |
| Tabel 1. 5. Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja | 13 |
| Tabel 1. 6. Hasil Pra Survey Informasi Teknologi | 14 |
| Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu | 55 |
| Tabel 3. 1. Operasional Variabel Penelitian | 83 |
| Tabel 3. 2. Kriteria dan Sub Kriteria pada Struktur Hierarki ANP..... | 96 |
| Tabel 4. 1. Keragaan Kelembagaan Petani di Kabupaten Cirebon..... | 100 |
| Tabel 4. 2. Karakteristik Responden..... | 108 |
| Tabel 4. 3. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden..... | 109 |
| Tabel 4. 4. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Informasi teknologi | 109 |
| Tabel 4. 5. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel | 112 |
| Tabel 4.6. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan SDM | 113 |
| Tabel 4. 7. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja | 114 |
| Tabel 4. 8. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Informasi teknologi . | 116 |
| Tabel 4. 9. Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan | 117 |
| Tabel 4. 10. <i>Outer Loading</i> Penelitian..... | 121 |
| Tabel 4. 11. Hasil Pengujian AVE..... | 122 |
| Tabel 4. 12. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dengan <i>Cross Loading</i> | 123 |
| Tabel 4. 13. Hasil Pengujian Validitas <i>Discriminant</i> dengan <i>Fornell-Lacker Criterion</i> | 124 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4. 14. Uji VIF Multicolinearity Antar Indikator | 125 |
| Tabel 4. 15. Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> | 126 |
| Tabel 4. 16. Uji Nilai R-Square | 128 |
| Tabel 4. 17. Hasil Koefisien Jalur Regresi Linier Berganda (Model 1) | 130 |
| Tabel 4. 18. Hasil Koefisien Jalur Regresi Linier Berganda (Model 2) | 131 |
| Tabel 4. 19. Hasil Uji Hipotesis | 133 |
| Tabel 4. 20. Nilai Konsistensi Data Perbandingan Berpasangan..... | 142 |
| Tabel 4. 21. Prioritas Perspektif Kinerja Penyuluh Pertanian yang Berkelanjutan ... | 143 |
| Tabel 4. 22. Prioritas Perspektif Kriteria Motivasi Kerja Penyuluh | 145 |
| Tabel 4. 23. Prioritas Perspektif Kriteria Pengembangan SDM Penyuluh | 145 |
| Tabel 4. 24. Prioritas Perspektif Kriteria Kepuasan Kerja..... | 146 |
| Tabel 4. 25. Prioritas Perspektif Kriteria Informasi Teknologi | 147 |
| Tabel 4. 26. Ranking Subkriteria | 148 |
| Tabel 4. 27. Alternatif Kebijakan | 148 |
| Tabel 4. 28. Hasil Perubahan Ranking Alternatif | 149 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuisoner Penelitian Disertasi | 222 |
| Lampiran 2 Kuesioner Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Yang Berkelanjutan | 231 |