

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PENDIDIKAN & PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur)**

Edi Yulianto, Abadi Sanosra, Toni Herlambang,

Universitas Muahammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia

Email : edieyulianto@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh kompetensi dan pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan jumlah sampel 104 reponden. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, Pendidikan & Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pendidikan & pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi pegawai, pendidikan & pelatihan, komitmen kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to study direct or indirect competencies and training on employee performance through organizational commitment as a variable that intervened in the East Java Provincial Forestry Service. This research is a quantitative study with a survey. With a total sample of 104 respondents. Testing instruments using validity and reliability tests the types of data used are primary and secondary data. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS. The results of data analysis showed a significant competency variable on organizational commitment, training significantly influence organizational commitment, significant employee competence on employee performance, training significantly influence employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee competency, Education and Training, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Hutan merupakan sumberdaya alam yang harus dikelola/ ditata secara terencana dan terukur. Perencanaan pengelolaan sumberdaya hutan perlu dilakukan dengan sangat profesional agar hutan mampu memberikan manfaat yang lebih merata bagi kehidupan manusia dan lingkungannya. Keberadaan kawasan hutan di Jawa Timur, sampai dengan saat ini masih belum dapat mencapai ketentuan minimal luas kawasan hutan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, yaitu 30% dari luas daratan. Sampai dengan saat ini, luas kawasan hutan di Jawa Timur masih sekitar + 1.361.146 Ha atau + 28,38% % dari luas wilayah Provinsi Jawa Timur. Untuk dapat mencapai fungsi luas kawasan hutan dimaksud, diperlukan upaya pengelolaan, perlindungan dan pengamanan hutan yang lebih intensif serta perencanaan yang mantap dan sinergis.

Melalui rencana strategis ini diharapkan dapat dirumuskan tujuan dan sasaran pembangunan kehutanan Jawa Timur yang lebih specific, measurable, acceptable, realistic, time bound (SMART), yang konsisten dengan visi dan misi kepala daerah terpilih dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan tujuan, sasaran pembangunan kehutanan secara regional dan nasional, kerangka waktu dan kemampuan daerah sehingga dapat dibangun kesepakatan dari seluruh pemangku kepentingan demi pembangunan Jawa Timur yang lebih produktif, efisien dan efektif, berkeadilan, serta berkelanjutan. Maksud Penyusunan Perubahan Renstra OPD Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur 2015-2020 adalah

upaya menjabarkan Perubahan RPJMD Jawa Timur Tahun 2015-2020 menjadi rencana yang lebih rinci dan sesuai dengan perencanaan jangka menengah pada level OPD. Berdasarkan tugas dan fungsinya Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur adalah menangani lahan kritis secara nasional mencapai luas $\pm 24.303.294$ Ha, dan sesuai data Kehutanan Dalam Angka 2015-2019 jumlah lahan kritis di Propinsi Jawa Timur $\pm 212.999,11$ Ha di tahun 2019 atau 0,88 % dari total lahan kritis nasional. Percepatan penanganan lahan kritis yang dilaksanakan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, didukung oleh percepatan kegiatan tutupan lahan sejumlah 4.757.173,89 Ha dari total tutupan lahan nasional 187.751.900,00 Ha atau 2,5 % total tutupan lahan nasional. Berdasarkan dari tugas pokok dan fungsi serta maksud dan tujuan dari Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, terdapat isu strategis diantaranya ialah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur 2017-2019

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Tahun			Ket
				2017	2018	2019	
1	Kebun Bibit Rakyat	Unit	180	57	73	175	
2	Penanaman	Big	1.000.000	42.928.192	50.313.390	17.033.218	
3	Produk Kayu Rakyat	M3	3.000.000	3.267.965	3.301.011	3.360.565	
4	Lahan Madir	Step	1000	552	5.040	18.787	
5	Produk Forst	Kg	5.000.000	4.840.000	6.097.800	7.313.477	

Sumber : Kehutanan Dalam Angka 2015-2019

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, maka peneliti mendapatkan fenomena kinerja yang merupakan isu strategis ada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur ialah : kurangnya efektifitas kinerja pegawai yang belum optimal dalam menanggulangi permasalahan yang ada, sehingga dalam penelitian ini peneliti mencoba menganggot beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya ialah factor kompetensi pegawai dan Pendidikan & Pelatihan yang diasumsikan

mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening. Dari masalah utama ini selanjutnya penelitian merumuskan masalah penelitian seperti berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen kerja?
2. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap komitmen kerja?
3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh pada kinerja pegawai?
6. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja?
7. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai terhadap komitmen kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap komitmen kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan ilmu manajemen yang dikonsentrasikan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan kompetensi, dan pendidikan & pelatihan serta implikasinya terhadap komitmen kerja dan kinerja pegawai. Sasaran penelitian ini ditujukan kepada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, dengan aspek-aspek yang akan menjadi bahan penelitian adalah kompetensi, pendidikan & pelatihan, komitmen kerja, dan kinerja pegawai. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini akan bersifat deskriptif dan verifikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang kompetensi, pendidikan & pelatihan, komitmen kerja, dan kinerja pegawai.

Variabel Penelitian

Berangkat dari permasalahan yang ingin diteliti, maka variabel penelitian pada penelitian ini meliputi :

Variabel independen (X) : Kompetensi Pegawai (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2)

Variabel intervening : Disiplin kerja

Variabel dependen (Y) : Kinerja Pegawai (Y)

Populasi dan Sampel

Populasi : Penelitian ini memilih pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dengan status kepegawaian struktural yang berjumlah 104. Oleh karena itu dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini. Sampel : jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 reponden, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pengolahan data secara deskriptif digunakan dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah dan prosentase dengan penentuan pembobotan yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian mengenai deskripsi responden dapat dikelompokkan secara statistik berdasarkan kriteria sebagai berikut : Umur responden, Jenis Kelamin, Pendidikan.

Metode Analisis Data

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian Variance-based SEM atau Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program warp pls 6.0. SEM-PLS digunakan untuk penelitian yang bersifat eksplorasi. Dengan kata lain, pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk tujuan prediksi (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013). Pendekatan PLS digunakan sebagai alat pengukuran dengan

pertimbangan bahwa skala pengukuran untuk variabel terikat dan variable bebas yang digunakan dalam penelitian merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersifat non parametrik. Berbeda dengan SEM yang digunakan pada penelitian yang menggunakan skala interval, PLS merupakan alat ukur yang dapat digunakan dalam penelitian dengan skala pengukuran ordinal maupun nominal. Pertimbangan lain dalam penggunaan PLS sebagai alat pengukuran adalah bahwa indikator-indikator yang membentuk konstruk- konstruk dalam penelitian ini bersifat refleksif. Model refleksif mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator yang arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 2006). Langkah analisis yang digunakan dalam pendekatan PLS antara lain: (Ghozali, 2006): Pengujian Outer Model, b. Pengujian Model Struktural (Inner Model) Inner model (inner relation, structural model, atau substantive theory) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Jenis kelamin

Digunakan untuk menentukan aktivitas seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner, didapatkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan. Berikut persentase jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Data Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur
(Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember, Banyuwangi dan Lumajang)
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

No	Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	%
1	Laki-Laki	92	82,88
2	Perempuan	19	17,12
	Jumlah	111	100,00

Dari Tabel 4.1 diatas didapatkan data bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 92 orang (82,88%) dan pegawai perempuan sebanyak 19 orang (17,12%). Dari data diatas dapat disimpulkan pegawai laki-laki merupakan pegawai yang medominasi jenis kelamin pegawai.

Pendidikan Responden

Berikut ini akan ditampilkan data jenjang Pendidikan yang terdiri dari SMA, D III, D IV, S1 DAN S2 serta pemberian ijin belajar jenjang S1 dan S2 Berikut dapat dilihat jumlah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur berdasarkan tingkat pendidikan dan Pendidikan & Pelatihan yang telah diikutinya.

Tabel 4.2
Data Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur
(Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember, Banyuwangi dan Lumajang)
Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2020

No	Pegawai berdasarkan Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	18	16,22
4	D-I	-	-
5	D-II	-	-
6	D-III	1	0,90
7	D-IV	5	4,50
8	S1	73	65,77
9	S2	14	12,61
10	S3	-	-
	Jumlah	111	100,00

Sumber data : Kehutanan Dalam Angka 2015-2019

Dari Tabel : 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sesuai jenjang pendidikan terbanyak dari jenjang pendidikan S1 sebanyak 73 orang (65,77 %) sedangkan jumlah terbanyak kedua adalah pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 18 orang (16,22%).

Masa Kerja Responden

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu : a.Masa kerja baru adalah < 6 tahun, b.Masa kerja sedang adalah $6 - 10$ tahun dan c.Masa kerja lama adalah > 10 tahun.

Tabel 4.3
Data Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur
(Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember, Banyuwangi dan Lumajang)
Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2020

No	Pegawai berdasarkan masa kerja	Jumlah Pegawai	%
1	0-6 tahun	10	9,01
2	6-10 tahun	45	40,34
3	> 10 tahun	56	50,45
	Jumlah	111	100,00

Sumber data : Kehutanan Dalam Angka 2015-2019

Pada Tabel : 4.3 diatas dapat dilihat bahwa yang terbanyak yaitu pegawai dengan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 56 orang (50,45%). Pegawai dengan masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 45 orang (40,45%), sementara pegawai dengan masa kerja 0-6 tahun sebanyak 10 orang (10%)

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kompetensi (X1)

No	Indikator	Skor										Jml
		1	2	3	4	5	f	%	f	%	f	
1	X1.1	1	1,0	2	1,9	7	6,7	74	71,2	20	19,2	104
2	X1.2	0	0,0	4	3,8	2	1,9	91	87,5	7	6,7	104
3	X1.3	1	1,0	4	3,8	0	0,0	92	88,5	7	6,7	104
4	X1.4	0	0,0	3	2,9	3	2,9	80	76,9	10	9,6	104
5	X1.5	0	0,0	2	1,9	3	2,9	88	84,6	8	7,7	104

Sumber data : Lampiran 2

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kompetensi sebagian besar menyatakan respon setuju pada kompetensi pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pendidikan & Pelatihan (X2)

No	Indikator	Skor										Jml
		1	2	3	4	5	f	%	f	%	f	
1	X2.1	1	1,0	3	2,9	3	2,9	93	89,4	4	3,8	104
2	X2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	102	98,1	2	1,9	104
3	X2.3	0	0,0	6	5,8	1	1,0	84	80,8	13	12,5	104
4	X2.4	1	1,0	2	1,9	4	3,8	87	83,7	10	9,6	104
5	X2.5	1	1,0	4	3,8	3	2,9	89	85,6	7	6,7	104

Sumber data : Lampiran 2

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Pendidikan & Pelatihan

sebagian besar menyatakan respon setuju pada model Pendidikan & Pelatihan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Variabel Komitmen (Z1)

Tabel 4.6
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Komitmen (Z1)

No	Indikator	Skor										Jml
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Z1.1	0	0,0	4	3,8	3	2,9	90	86,5	7	6,7	104
2	Z1.2	1	1,0	2	1,9	4	3,8	83	79,8	12	11,5	104
3	Z1.3	1	1,0	4	3,8	3	2,9	88	84,6	8	7,7	104

Sumber data : Lampiran 2

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Komitmen sebagian besar menyatakan respon setuju pada model Pendidikan & Pelatihan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.7
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Indikator	Skor										Jml
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1.1	0	0,0	4	3,8	4	3,8	90	86,3	6	5,8	104
2	Y1.2	1	1,0	4	3,8	2	1,9	86	82,7	11	10,6	104
3	Y1.3	1	1,0	3	2,9	2	1,9	83	79,8	11	10,6	104
4	Y1.4	0	0,0	2	1,9	3	2,9	80	76,9	8	7,7	104
5	Y1.5	1	1,0	3	2,9	4	3,8	87	83,7	9	8,7	104

Sumber data : Lampiran 2

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kinerja Pegawai sebagian besar menyatakan respon setuju pada model Kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Analisis Data

Uji Outer Model

Pengujian outer model digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang menjadi pembentuk konstruk laten.

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan Convergent Validity dan Discriminant Validity dapat disajikan sebagai berikut :

Convergent validity untuk konstruk variabel Kompetensi

Tabel 4.8
Convergent Validity Variabel Kompetensi

Indikator	Normalized pattern loading	Keterangan
X1.1	0.846	Memenuhi Convergent Validity
X1.2	0.824	Memenuhi Convergent Validity
X1.3	0.870	Memenuhi Convergent Validity
X1.4	0.834	Memenuhi Convergent Validity
X1.5	0.858	Memenuhi Convergent Validity

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan data pada Tabel : 4.8 di atas, variabel Kompetensi yang terdiri dari 5 indikator, seluruh indikator mempunyai nilai normalized pattern loading factor diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

Convergent validity untuk konstruk variabel Pendidikan & Pelatihan

Tabel 4.9
Convergent Validity Variabel Pendidikan & Pelatihan

Indikator	Normalized pattern loading	Keterangan
X2.1	0.901	Memenuhi Convergent Validity
X2.2	0.813	Memenuhi Convergent Validity
X2.3	0.841	Memenuhi Convergent Validity
X2.4	0.811	Memenuhi Convergent Validity
X2.5	0.901	Memenuhi Convergent Validity

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan data pada Tabel : 4.9 di atas, variabel PENDIDIKAN & PELATIHAN yang terdiri dari 5 indikator, seluruh indikator mempunyai nilai normalized pattern loading factor diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

Convergent validity untuk konstruk variabel Komitmen

Tabel 4.10
Convergent Validity Variabel Komitmen

Indikator	Normalized pattern loading	Keterangan
Z1.1	0.881	Memenuhi Convergent Validity
Z1.2	0.854	Memenuhi Convergent Validity
Z1.3	0.864	Memenuhi Convergent Validity

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan data pada Tabel : 4.10 di atas, variabel Komitmen yang terdiri dari 3 indikator, seluruh indikator mempunyai nilai normalized pattern loading factor diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

Convergent validity untuk konstruk variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.11
Convergent Validity Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Normalized pattern loading	Keterangan
Y1.1	0.843	Memenuhi Convergent Validity
Y1.2	0.867	Memenuhi Convergent Validity
Y1.3	0.849	Memenuhi Convergent Validity
Y1.4	0.836	Memenuhi Convergent Validity
Y1.5	0.901	Memenuhi Convergent Validity

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan data pada Tabel : 4.11 di atas, variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 indikator, seluruh indikator mempunyai nilai normalized pattern loading factor diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

Tabel 4.12
Uji Validasi dengan Cross Loadings and Cross Loadings

KOMPETENSI	PENDIDIKAN & PELATIHAN	KOMITMEN	KINERJA	Type is	LR	F value	Kat	
X1.1	0.848	0.782	-0.222	0.809	Reflex	0.374	<0.05	Valid
X1.2	0.824	0.828	-0.381	-0.235	Reflex	0.379	<0.05	Valid
X1.3	0.878	1.148	-0.511	-0.254	Reflex	0.378	<0.05	Valid
X1.4	0.834	-0.351	1.134	0.232	Reflex	0.379	<0.05	Valid
X1.5	0.888	-0.447	0.958	0.174	Reflex	0.378	<0.05	Valid
X2.1	-0.175	0.885	-0.433	0.485	Reflex	0.377	<0.05	Valid
X2.2	0.128	0.818	-0.234	-0.077	Reflex	0.379	<0.05	Valid
X2.3	-0.254	0.841	1.138	-0.187	Reflex	0.378	<0.05	Valid
X2.4	0.884	0.821	-0.378	-0.278	Reflex	0.379	<0.05	Valid
X2.5	-0.221	0.881	-0.484	0.485	Reflex	0.377	<0.05	Valid
X1.1	-0.221	-0.484	0.881	0.375	Reflex	0.378	<0.05	Valid
X1.2	-0.331	-0.315	0.884	0.375	Reflex	0.378	<0.05	Valid
X1.3	0.484	0.483	0.884	-0.384	Reflex	0.378	<0.05	Valid
Y1.1	-0.338	0.328	-0.433	0.848	Reflex	0.378	<0.05	Valid
Y1.2	-0.338	-0.158	0.189	0.867	Reflex	0.378	<0.05	Valid
Y1.3	0.372	1.038	0.189	0.868	Reflex	0.378	<0.05	Valid
Y1.4	0.338	-0.238	-0.382	0.838	Reflex	0.378	<0.05	Valid
Y1.5	-0.331	-0.444	0.278	0.888	Reflex	0.377	<0.05	Valid

Some Loadings are overestimated and cross-loadings are unique content. LR and F values are for loadings. F values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Berdasarkan hasil output pada Table :4.12 di atas, terlihat bahwa korelasi masing-masing konstruk dan indikator variabel dengan nilai cross loading di atas 0,5 dan p-value kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memenuhi kriteria discriminant validity, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha Coefficients	Keterangan
X1 Kompetensi	0.927	0.868	Eskabel
X2 Pendidikan & Pelatihan	0.931	0.907	Eskabel
Z Komitmen	0.900	0.833	Eskabel
Y Kinerja Pegawai	0.934	0.912	Eskabel

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel : 4.13 di atas, diperoleh nilai Composite Reliability yang signifikan dari masing-masing variabel, yaitu Kompetensi (0, 927), Pendidikan & Pelatihan (0, 931), Komitmen (0, 900), Kinerja Pegawai (0, 934). Nilai dari Cronbach's Alpha juga menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu Kompetensi (0, 901), Pendidikan & Pelatihan (0,907), Komitmen (0,833), Kinerja Pegawai (0,912). Seluruh nilai Composite Reliability menunjukkan angka lebih dari 0,70 dan Cronbach's Alpha menunjukkan angka lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliability yang tinggi.

Uji Inner Model

Tabel 4.14
Model Fit and Quality Indices

Kriteria	Indeks	p-value	Syarat	Keterangan
Average Path Coefficient (APC)	0.386	P<0.001	p-value < 0,05	Ditenuhi
Average R-Squared (ARS)	0.916	P<0.001	p-value < 0,05	Ditenuhi
Average Adjusted R-Squared (AARS)	0.914	P<0.001	p-value < 0,05	Ditenuhi
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	4.110	-	acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	Ideal
R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	1.000	-	acceptable if <= 0.9, ideally = 1	Ideal

Sumber data : Lampiran 3

Berdasarkan perhitungan model fit and quality indices pada Tabel : 4.14 menunjukkan bahwa nilai Average path coefficient (APC)=0.386, P<0.001; Average R-squared (ARS)=0.916, P<0.001; Average adjusted R-squared (AARS)=0.941, P<0.001; Average Full collinearity VIF (AFVIF) = 4.110, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3; sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dinilai layak dan dapat diterima secara statistik karena nilai p-value kurang dari 0,05. Nilai R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000 menunjukkan nilai regresi yang ideal secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur dengan Path Coefficients 0,61, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 1 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Kompetensi yang memberikan dampak positif terhadap Komitmen. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Kompetensi pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Komitmen Kerja

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur dengan Path Coefficients 0,34, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 2 yaitu variabel pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan & pelatihan yang memberikan dampak positif terhadap Komitmen. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek pendidikan &

pelatihan pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur dengan Path Coefficients 0,57, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 3 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Kompetensi yang memberikan dampak positif terhadap Kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Kompetensi pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur dengan Path Coefficients 0,15, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 4 yaitu variabel pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan & pelatihan yang memberikan dampak positif terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek pendidikan &

pelatihan pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur dengan Path Coefficients 0,26, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 5 yaitu variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Komitmen yang memberikan dampak positif terhadap Kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek kinerja pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja

bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur melalui Komitmen dengan Path Coefficients 0,16, dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak. Diterimanya hipotesis 5 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur melalui Komitmen, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Kompetensi dan Komitmen yang memberikan dampak positif terhadap Kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa

secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Kompetensi dan Komitmen pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja

Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur melalui Komitmen dengan Path Coefficients 0,09, dengan demikian H_a ditolak atau H_0 diterima. Ditolaknya hipotesis 7 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutan Provinsi Jawa Timur melalui Komitmen, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang tidak relevan dan perlu perbaikan untuk memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen. Hasil ini berhasil membuktikan Hipotesis 1 yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.
2. Pendidikan & pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen. Hasil ini berhasil membuktikan Hipotesis 2 yang menyatakan pendidikan & pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.
3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berhasil membuktikan Hipotesis 3 yang menyatakan

- Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pendidikan & pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berhasil membuktikan Hipotesis 4 yang menyatakan pendidikan & pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 5. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berhasil membuktikan Hipotesis 5 yang menyatakan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 6. Kompetensi melalui Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berhasil membuktikan hipotesis 6 yang menyatakan Kompetensi melalui Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 7. Pendidikan & pelatihan melalui Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini tidak membuktikan Hipotesis 7 yang menyatakan pendidikan & pelatihan melalui Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan temuan dan keterbatasan penelitian maka diharapkan temuan ini perlu ditindak lanjuti dengan penelitian selanjutnya dengan pendekatan dan metode penelitian yang lebih memadai, memperbanyak jumlah sampel serta menambah variable penelitian seperti kebijakan Kompensasi dan kepastian jenjang karir untuk meningkatkan Komitmen pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu MANGKUNEGARA, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cahaya Ilmu.
- Carrillo, P., Robinson, H.A.C. (2004). Knowledge management in UK construction: Strategies, resources and barriers. Project Management Journal
- DARMA, SURYA, 2003, Manajemen Kinerja, Jakarta ; Pustaka Pelajar.
- Dewi febriana siahaan, 2010. pengaruh pendidikan dan pelatihan (PENDIDIKAN & PELATIHAN) dan disiplin kerja terhadap profesionalisme tenaga medis pada Puskesmas Hampanan Deli Serdang, skripsi, Unimed
- DHARMA, 2002, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ferdinand. 2002. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk. Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen, Semarang :
- FOGG, Milton. 2004, The Greatest Networker in the Workd, the Three Rivers Press,. New York.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

GIBSON, J.L. 2003. Struktur Kerja dan Manajemen. Jakarta : Erlangga

GIBSON, James L., ET.AL. 2007. Kerja dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

GRIFFIN, 2004. Komitmen kerja, Terjemahan, Jakarta : Erlangga

Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain., Jakarta: Erlangga

HERMAN SOFYANDI. Cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia., Yogyakarta: Graha ilmu.

HERWAN ABDUL Muhyi, 2005, Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen kerja Pada Pelayaran, Disertasi UNPAD, Bandung.

Hickman, F. W. 2000. The Genera Aeromonas and Plesiomonas dalam The Prokaryotes, second edition, Vol IV, Balows, A., Truper, H. G., Dworkin, M., Harder, W., Schileifet, K. H. (eds.). Springer Verlag

Irawan, 2005, Manajemen Pemasaran Modern, Edisi Kedua, Yogyakarta : Liberty

KAST, F.E dan ROSENZWEIG, J.E., 2005, Kerja Dan Manajemen. Terjemahan. Hasyim Ali, Jakarta: PT. Bumi Angkasa

KASWAN. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Kerja. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003

Kunandar. 2007. Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta :Rajagrafindo Persada

LYLE M. SPENCER, SIGNE M.SPENCER. 2003 COMPETENCE AT WORK: MODELS FOR Superior Performance: Amazon.com:

MATHIS Robert, JACKSON John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.

Mustikawati, E., & Qomariah, N. (2020). The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 9(10), 14–20. <https://doi.org/10.35629/8028-0910031420>

Narimawati, Umi. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Toeri dan Aplikasi. Bandung

Palan, R. 2007. Competency Management. Jakarta: Penerbit PPM.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Pendidikan & Pelatihan) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3,

PRAWIROSENTONO Suyadi. (2009) “Manajemen Produktivitas”. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.

- ROBBINS SP, dan JUDGE. 2011. Perilaku Kerja, Salemba Empat, Jakarta.
- ROBBINS, Stephen, 2006, "Perilaku Kerja", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- ROBBINS, STEPHEN P. (2007). Organizational behavior. 11 th edition. Pearson Prentice Hall
- ROE. ROBERT A. (2001). Trust Implications for Performance and Effectiveness. European Journal.
- SALIM, Agus 2006. Teori dan Paradigma Penelitian Sosial. Yogyakarta: Tiara.
- Sanosra, A., Ade, P., & Qomariah, N. (2014). Perilaku Kerja. Cahaya Ilmu.
- Santoso,S & Tjiptono, F. 2004. Riset Pemasaran. Jakarta: Salemba Empat
- Simatupang, F. F. (2015). Fenomena Selfie (Self Portrait) Di Instagram (Studi Fenomenologi Pada Remaja Di Kelurahan Simpang Pekanbaru). JomFISIP Volume 2, 1-15
- SISWANTO. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2007. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Solimun. 2002. Analisis Multivariat Structural Equation Modeling (SEM). Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Solimun. 2005. Analisis Multivariat Structural Equation Modeling (SEM). Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- SOPIAH. (2008). Perilaku Kerja, Yogyakarta: Andi Offset.
- STONER, James and Charles Wankel. 2006. Manajemen. Terjemahan Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Suparno, Edi. 2005. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. <http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses Tanggal 2 Januari 2019
- Syaiful F.Prihadi, (2004). Assesment Centre, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Talim, Banowati. (2003). Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. Pikiran Rakyat, halaman 11.
- TIMPE (2002) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Pendidikan & Pelatihan)

Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 8(09), 46–52. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)

Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali

WILSON. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

Wina Sanjaya. 2005. Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta: Kencana Media Group

Dishut Jatim. 2019. “ Kehutanan Dalam Angka 2015-1019”. Sidoarjo

ZAINUDIN. 2002. Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah. Jakarta. Alfabet