

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan mengenai hasil dan pembahasan dari analisis data yang telah dilakukan dalam Bab 4. Sebelum melakukan pengambilan data, dilakukan uji butir pertanyaan dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden untuk mengetahui kevalidan dari pertanyaan yang akan disebar. Berdasarkan hasil uji butir pertanyaan yang diolah pada validasi dengan program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), diperoleh 35 pertanyaan yang dinyatakan valid karena nilai R hitung  $>$  R tabel. Nilai R tabel untuk jumlah data 35 adalah 0,3550. Selanjutnya setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid, maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner *real* kepada responden yaitu sebanyak 101 Advokat.

Selanjutnya setelah data kuesioner yang telah valid dapat dijadikan data penelitian kemudian diolah menggunakan program aplikasi AMOS. Selanjutnya dilakukan pengujian kualitas instrumen data. Uji kualitas instrumen data dilakukan melalui uji validasi dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir indikator bernilai valid terhadap konstruk variabelnya. Penentuan valid suatu indikator diukur dari nilai *factor loading*nya yaitu  $>$  0,50. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, seluruh indikator yang mendukung 5 variabel memiliki nilai *factor loading* diatas 0,50. Sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan valid. Kemudian uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa reliabel atau konsistennya indikator – indikator sebuah variabel yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel, dengan nilai minimal reliabilitas sebuah variabel yaitu 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai reliabilitas variabel *knowledge* yaitu sebesar 0,8744. Kemudian

variabel *skill* sebesar 0,9208. Variabel *attitude* sebesar 0,8488. Variabel *motivation* sebesar 0,9231. Kemudian variabel *competency* sebesar 0,9510. Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai diatas 0,70. Sehingga seluruh variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi model struktural dapat diukur melalui uji normalitas dan uji *outlier*. Uji normalitas data dilakukan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* yaitu sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01. Berdasarkan hasil pengolahan data, secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilainya sebesar 0,285 yang berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ . Sehingga data dapat dikatakan normal. Selanjutnya uji *outlier* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat indikasi data yang bernilai ekstrim atau tidak. Uji ini dapat dilakukan melalui bantuan program aplikasi *Microsoft Excel* menggunakan menu **Insert – Function – CHIINV**. Berdasarkan hasil uji *outlier* menggunakan program aplikasi *Microsoft Excel* diperoleh hasil 66,618. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian tidak terindikasi adanya *outlier*. Hal ini disebabkan karena tidak terdapatnya nilai yang lebih tinggi dari nilai 66,618.

Uji kelayakan model dilakukan dengan mengukur nilai *Goodness of Fit* dengan menggunakan 8 parameter yaitu *Chi-Square*, *probability*, CMIN/DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI. Berdasarkan hasil pengolahan AMOS diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 775,754, nilai *probability* sebesar 0,000, nilai CMIN/DF sebesar 1,410, nilai RMSEA sebesar 0,064, nilai GFI sebesar 0,724, nilai AGFI sebesar 0,684, TLI sebesar 0,910, dan nilai CFI sebesar 0,916. Sehingga berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak untuk digunakan. Sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Analisis pengujian hipotesis memberikan hasil sebagai berikut :

### 1) Hubungan *Knowledge* terhadap *Competency*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,275 dan nilai C.R 2,209 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge* dengan *competency* positif. Artinya semakin baik *knowledge* maka akan meningkatkan *competency*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “***Knowledge berpengaruh terhadap Competency***” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh antara *knowledge* terhadap *competency*. Naim (2017) menyatakan bahwa *knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dapat menghasilkan kompetensi yang membangun karirnya dalam bekerja. Kompetensi seseorang dapat berkembang ketika memperoleh wawasan, ide, ataupun pengetahuan baru yang dapat menunjang pekerjaannya.

### 2) Hubungan *Skill* terhadap *Competency*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,119 dan nilai C.R 0,041 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *skill* dengan *competency* positif. Artinya semakin baik *skill* maka akan meningkatkan *competency*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,041 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “***Skill berpengaruh terhadap Competency***” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh antara *skill* terhadap *competency*. Menurut Besterfield (2003) keterampilan (*skill*) merupakan aspek perilaku yang dapat dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki seseorang dapat menunjukkan kompetensi yang dimiliki terhadap suatu pekerjaan. Semakin baik keterampilan yang dimiliki, maka seseorang memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaannya (McClelland, 1973).

### 3) Hubungan *Attitude* terhadap *Competency*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,343 dan nilai C.R 3,955 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *attitude* dengan *competency* positif. Artinya semakin baik *attitude* maka akan meningkatkan *competency*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “***Attitude berpengaruh terhadap Competency***” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh antara *attitude* terhadap *competency*. Menurut Boyatzis (2008), kompetensi dapat digambarkan dari sikap *attitude*. Yang mangacu pada pola pikir, perspektif pribadi, atau cara berpikir yang ditunjukkan melalui perilaku. Seorang yang berkompeten didukung oleh sikap (*attitude*) yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 4) Hubungan *Motivation* terhadap *Competency*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,285 dan nilai C.R 2,393 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *motivation* dengan *competency* positif. Artinya semakin baik *motivation* maka akan meningkatkan *competency*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,017 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “***Motivation berpengaruh terhadap Competency***” terdukung dan dapat dinyatakan jika terdapat pengaruh antara *motivation* terhadap *competency*. Menurut Ryan & Deci (2000), motivasi digunakan untuk mengembangkan kompetensi. Dimana kompetensi merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan yang merupakan hal penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi (Yunus, 2010).