

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan hasil dan pembahasan dari analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Analisis yang pertama kali dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah dengan mengidentifikasi butir kuisisioner yang akan disebarkan untuk pengambilan data. Hal ini dilakukan dengan cara menguji butir kuisisioner dengan uji validitas dan reliabilitas melalui 30 responden. Dari hasil yang didapatkan bahwa uji validitas butir kuisisioner memberikan nilai R tabel sebesar 0,3550 sehingga itu data dikatakan valid, karena tidak ada nilai R hitung yang kurang dari 0,3550. Setelah data dikatakan valid maka uji yang dilakukan selanjutnya adalah uji reliabilitas butir kuisisioner. Didapatkan nilai 0,884 pada uji reliabilitas di *software spss statistic* hal ini menunjukkan data telah reliabel karena sudah nilai tersebut lebih besar dari R tabel 0,3550.

Setelah kuisisioner dinyatakan valid dan reliabel maka dilakukan pengambilan data guna uji model SEM dengan alat bantu AMOS 24. Dalam penelitian ini model terdapat 1 variabel *endogen (dependent)* dan 3 variabel *eksogen (independent)*. Dimana variabel *endogen* adalah *hard skill* dan variabel *eksogen* terdiri dari *training, soft skill, dan knowledge*. Pengujian model dilakukan dengan *software AMOS 24*, setidaknya ada 6 pengujian model yang dilakukan pada diantaranya adalah sebagai berikut : validitas, reliabilitas, normalitas, *outlier, goodness of fit index*, uji hipotesis.

Pada pengujian validitas didapatkan nilai seluruh indikator yang mewakili pada Tabel 4.1 lebih dari 0,5 sehingga bisa dikatakan model valid. Sedangkan pada uji reliabilitas model didapat nilai *construct reliability* pada variabel *training* sebesar 0,8805, *soft skill* sebesar 0,9026, *knowledge* sebesar 0,8289 dan *hard skill* sebesar 0,9128, yang nilai *construct reliability* masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Selanjutnya uji normalitas dari penelitian ini menunjukkan nilai *critical ratio multivariate* -1,385 sehingga memenuhi asumsi normal karena nilai tersebut terletak pada rentang $\pm 2,58$. Pengujian selanjutnya adalah *outlier* dimana nilai yang menjadi acuan adalah 51,178, hasilnya menunjukkan tidak ada nilai *mahalanobis distance* pada tabel 4.5 yang melebihi nilai tersebut sehingga tidak ada data *outlier*. Uji selanjutnya adalah uji kelayakan model dengan *goodness of fit*, ada beberapa kriteria yang menunjukkan kelayakan model dalam *goodness of fit* diantaranya adalah : CMIN/DF, *Goodnes of Fit Index* (GFI), RMSEA, AGFI, TLI, CFI . dimana terdapat 4 kriteria yang diterima diantaranya adalah RMSEA yang bernilai $0,060 \leq 0,08$, CMIN/DF bernilai $1,357 \leq 2,0$, TLI bernilai $0,927 \geq 0,90$, dan CFI bernilai $0,935 \geq 0,90$. dari hasil uji kelayakan terdapat 4 kriteria yang terpenuhi sehingga model dikatakan layak untuk diteliti. Adapun hasil analisis hipotesis pada SEM AMOS dari model penelitian ini sebagai berikut :

1) Hubungan training terhadap *hard skill* (H1)

Pada hipotesis yang pertama menyatakan terdapat pengaruh training terhadap *hard skill* secara positif, hal ini didukung dengan adanya nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,403 dan nilai C.R 3.036. Artinya semakin baik training maka akan meningkatkan *hard skill*. Hasil pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas

0,002 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat sebuah hubungan diantara variabel *hard skill* dan *training* hal ini sesuai dengan hipotesis yang sebelumnya sudah di paparkan pada bab 2 terdapat hubungan *hard skill* dan *training*, Hal tersebut sesuai dengan sebuah penelitian yang menerangkan bahwa sebuah pelatihan *hard skill* akan berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan karir seorang advokat (Detsimas, et al., 2016). hipotesis tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang menerangkan bahwasannya sebuah pelatihan keterampilan meliputi pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berguna untuk mendapatkan keterampilan yang baik sehingga berfungsi dalam peningkatan kinerja organisasi (Ibrahim et al., 2017).

2) Hubungan *soft skill* terhadap *hard skill*

Pada hipotesis 2 (H2) dinyatakan “***soft skill berpengaruh terhadap hard skill***” terdukung pada sebuah kajian teori Fungsi dari adanya *soft skill* pada seorang karyawan dapat memberdayakan *hard skill* (Abdul, 2012), karena *soft skill* merupakan keterampilan perilaku yang diperlukan dalam menerapkan keterampilan teknis dan pengetahuan dalam pekerjaan (Weber et al., 2012). Hal ini didukung bahwasanya sebuah *soft skill* yang dimiliki oleh seorang advokat dapat menjadikan pelengkap dalam memaksimalkan potensi *hard skill* yang dimilikinya. (Wesley et al, 2017) Sehingga dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *soft skill* terhadap *hard skill*. Hal ini didukung dengan adanya hasil parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,273 dan nilai C.R 2.565 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *soft skill* dengan *hard skill* positif. Artinya semakin baik *soft skill*

maka akan meningkatkan *hard skill*. Ditambah pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,010 ($p < 0,05$),

3) Hubungan *knowledge* terhadap *hard skill*

Pada pengujian hipotesis 3 (H3) dinyatakan bahwasannya “***knowledge berpengaruh terhadap hard skill***” terdukung pada teori yang menyatakan *Hard skill* sering dikaitkan dengan adanya sebuah pekerjaan yang bersifat teknis oleh karena itu *hard skill* memerlukan sebuah dukungan dari *knowledge* (Weber et al., 2012), sehingga dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *knowledge* terhadap *hard skill*. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,286 dan nilai C.R 2.251 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge* dengan *hard skill* positif. Artinya semakin baik *knowledge* maka akan meningkatkan *hard skill*. Ditambah dengan adanya hasil hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,024 ($p < 0,05$).