**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Profil dari Objek Penelitian**

**4.1.2. Sejarah Singkat Metrologi**

Kegiatan yang berkenaan dengan sesuatu ukur mengukur, takar menakar, dan timbang menimbang yang secara luas di kenal dengan istilah **“Metrologi”**. Metrologi yang berhubungan dengan satuan-satuan ukuran, cara-cara atau metode pengukuran dari alat ukur dan syarat teknik serta peraturan-peraturan pelengkap ditetapkan dalam atau berdasarkan Undang-undang yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan pengabdian pada kepentingan umum tentang pengawasan dan kebenaran pengukuran disebut **“Metrologi Legal”** (*legal metrology* atau *metrologie legale*).

Keberadaan Metrologi Legal di Indonesia secara resmi dimulai sejak diumumkannya Ordonansi Tera 1923 *Staatsblad* No.57 dan diundangkannya tanggal 24 Februari 1923. Ordonansi Tera 1923 *Staatsblad* No.57 diganti dengan Ordonansi Tera 1923 *Staatsblad* No.255 dengan maksud untuk lebih disempurnakan, namun pokok-pokok pikiran yang terkandung di dalam Ordonansi Tera 1923 masih tetap dilaksanakan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kemakmuran No.169/TU kedua instansi dilebur menjadi satu dengan nama Jawatan Tera Republik Indonesia Serikat yang tugasnya melaksanakan Ordonansi Tera 1949. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian No.18.046/TU, tanggal 24 Desember 1954 Jawatan Tera diganti namanya menjadi Jawatan Metrologi. Pertimbangan penggantian nama itu karena Jawatan Tera tidak hanya melaksanakan tera dan tera ulang UTTP tetapi pekerjaannya meluas sampai pekerjaan penyelidikan mengenai teknik mengukur atas dasar pengetahuan ilmu Metrologi. Pada tanggal 1 April 1981 Pemerintah menerbitkan Undang-undang RI No.2 tahun 1981 Lembaran no 11 tahun 1981 tentang Metrologi Legal sebagai pengganti Ordonansi Tera 1949 *Staatsblad* No.175.

Dalam era Undang-undang No. 22 tahun 1999 dengan peraturan pemerintah nomor 25 tahun 2000 pengelolaan kemetrologian menjadi wewenang Pemerintah Pusat sedangkan pengelolaan standar dan laboratorium kemetrologian, tera dan tera ulang serta pengawasan kemetrologian dilakukan oleh Provinsi, sedangkan Kabupaten/Kota belum mempunyai wewenang penyelenggaraan metrologi legal. Pada tanggal 2 Oktober 2014 telah diundangkan Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang berwenang menyelenggarakan kegiatan Metrologi Legal. Kewenangan tersebut meliputi 3 (tiga) strata pemerintahan, yaitu Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Pemerintah Pusat berperan dalam penyelenggaraan, pengendalian, dan evaluasi Metrologi Legal di seluruh wilayah Republik Indonesia serta penyelenggaraan Metrologi Legal dalam rangka penanganan khusus. Provinsi tidak diberikan kewenangan dalam pelaksanaan Metrologi Legal berupa tera, tera ulang dan pengawasan. Kabupaten/Kota diberi kewenangan dalam pelaksanaan Metrologi Legal berupa tera dan tera ulang UTTP dan Pengawasan UTTP, Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT), dan satuan ukuran.

**4.2. Karakteristik Responden Dan Pengujian Instrumen**

**4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian**

Berdasarkan jumlah sampel perhitungan, sampel penelitian dengan menggunakan metode perhitungan Slovin sebanyak 201 responden dari populasi sebanyak 401 Penera dengan proporsi sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamindidominasi oleh Pria sebanyak 145 dengan persentase 72,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara kemampuan fisik telah memenuhi kriteria bahwa kegiatan peneraan UTTP membutuhkan tingkat mobilitas dan stamina yang tinggi, dibandinkan dengan Wanita yang berjumlah 56 dengan persentase 27,5 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat jenjang pendidikan sebagai Penera didominasi oleh S1 (Sarjana) sebanyak 66% hasil tersebut menunjukkan bahwa secara kompetensi ilmu pengetahuan telah memenuhi kriteria berdasarkan ketetapan persyaratan ketika proses rekrutmen pegawai.

Karakteristik responden berdasarkan usia peneliti melihat bahwa responden didominasi usia ≥ 36 - 45 tahun sebanyak 53,5% hasil tersebut menunjukkan bahwa Penera secara keseluruhan berada pada usia produktif.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai Penera, peneliti melihat bahwa hasil diperoleh sebagian besar Penera didominasi masa kerja 6-15 tahun perolehan tersebut menunjukkan bahwa Penera pada masa kerja tersebut masih memiliki jangka waktu yang lebih panjang dalam berkarir, sehingga ketersediaan sumber daya manusia yang berprofesi sebagai Penera memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk ditingkatkan kompetensinya.

**4.2.2. Pengujian Instrumen**

**4.2.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kemapanan, kehandalan, valid, atau sah suatu data penelitian dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel . Dengan ketentuan bahwa rhitung > rtabel dikatakan valid dan jika rhitung < rtabel dikatakan tidak valid. Pengujian data kuesioner menggunakan metode penghitungan *pearson products moments* yang dikenal sebagai rhitung dengan dibandingkan rtabel dengan ketentuan batas rtabel sebesar 0,3.

1. Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen (X1)

**Tabel 4.1.**

**Hasil Uji Validitas Proses Rekrutmen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelProses Rekrutmen | Indikator | r htung | > < | r tabel | Keterangan |
| Dimensi Perencanaan | P1 | 0,655 | > | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,697 | > | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,626 | > | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,584 | > | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,772 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi Metode | P6 | 0,698 | > | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,764 | > | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,686 | > | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,759 | > | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,835 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi *Indocement* (Dorongan) | P11 | 0,791 | > | 0,3 | Valid |
| P12 | 0,798 | > | 0,3 | Valid |
| P13 | 0,765 | > | 0,3 | Valid |
| P14 | 0,795 | > | 0,3 | Valid |
| P15 | 0,729 | > | 0,3 | Valid |
| Jumlah Indikator Valid | 15 |
| Tingkat Persentase Validitas | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. Uji Validitas Penempatan(X2)

**Tabel 4.2.**

**Hasil Uji Validitas Penempatan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelPenempatan | Indikator | r htung | > < | r tabel | Keterangan |
| Dimensi Pendidikan | P1 | 0,760 | > | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,679 | > | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,655 | > | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,638 | > | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,823 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi Pengalaman kerja | P6 | 0,682 | > | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,670 | > | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,695 | > | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,638 | > | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,583 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi Keahlian kerja | P11 | 0,724 | > | 0,3 | Valid |
| P12 | 0,783 | > | 0,3 | Valid |
| P13 | 0,822 | > | 0,3 | Valid |
| P14 | 0,674 | > | 0,3 | Valid |
|  | P15 | 0,665 | > | 0,3 | Valid |
| Jumlah Indikator Valid | 15 |
| Tingkat Persentase Validitas | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. Uji Validitas Kompetensi Teknis (X3)

**Tabel 4.3.**

**Hasil Uji Validitas Kompetensi Teknis**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelKompetensi teknis  | Indikator | r htung | > < | r tabel | Keterangan |
| DimensiPengetahuan | P1 | 0,866 | > | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,900 | > | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,640 | > | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,716 | > | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,744 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi Keterampilan | P6 | 0,907 | > | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,915 | > | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,855 | > | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,790 | > | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,877 | > | 0,3 | Valid |
| Dimensi Sikap | P11 | 0,924 | > | 0,3 |  Valid |
| P12 | 0,889 | > | 0,3 | Valid |
| P13 | 0,812 | > | 0,3 | Valid |
| P14 | 0,899 | > | 0,3 | Valid |
| P15 | 0,942 | > | 0,3 | Valid |
| Jumlah Indikator Valid | 15 |
| Tingkat Persentase Validitas | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.4.**

**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelKepuasan Kerja | Indikator | r htung | > < | r tabel | Keterangan |
| DimensiSituasi Kerja | P1 | 0,946 | > | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,935 | > | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,834 | > | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,766 | > | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,871 | > | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,925 | > | 0,3 | Valid |
| DimensiKesesuaian Pekerjaan | P7 | 0,733 | > | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,861 | > | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,913 | > | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,903 | > | 0,3 | Valid |
| P11 | 0,947 | > | 0,3 | Valid |
| P12 | 0,923 | > | 0,3 | Valid |
| DimensiRekan Kerja | P13 | 0,904 | > | 0,3 | Valid |
| P14 | 0,833 | > | 0,3 | Valid |
| P15 | 0,752 | > | 0,3 | Valid |
| P16 | 0,874 | > | 0,3 | Valid |
| P17 | 0,941 | > | 0,3 | Valid |
| P18 | 0,907 | > | 0,3 | Valid |
| P19 | 0,948 | > | 0,3 | Valid |
| Jumlah indikator valid | 19 |
| Tingkat Persentase Validitas | 100 % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. Uji Validitas Kinerja Penera (Z)

**Tabel 4.5.**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Penera**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelKinerja Penera  | Indikatorpernyataan | r htung | > < | r tabel | Keterangan |
| DimensiKualitas Pekerjaan | P1 | 0,835 | > | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,834 | > | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,762 | > | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,764 | > | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,838 | > | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,686 | > | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,700 | > | 0,3 | Valid |
| DimensiKuantitas Pekerjaan | P8 | 0,777 | > | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,651 | > | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,654 | > | 0,3 | Valid |
| P11 | 0,671 | > | 0,3 | Valid |
| P12 | 0,832 | > | 0,3 | Valid |
| P13 | 0,783 | > | 0,3 | Valid |
| DimensiWaktu | P14 | 0,795 | > | 0,3 | Valid |
| P15 | 0,706 | > | 0,3 | Valid |
| P16 | 0,842 | > | 0,3 | Valid |
| P17 | 0,885 | > | 0,3 | Valid |
| P18 | 0,802 | > | 0,3 | Valid |
| P19 | 0,865 | > | 0,3 | Valid |
| P20 | 0,625 | > | 0,3 | Valid |
| DimensiBiaya | P21 | 0,667 | > | 0,3 | Valid |
| P22 | 0,596 | > | 0,3 | Valid |
| P23 | 0,673 | > | 0,3 | Valid |
| P24 | 0,839 | > | 0,3 | Valid |
| Jumlah Indikator Valid | 24 |
| Tingkat Persentase Validitas | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

**4.2.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk mengetahui bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengukur data. Uji reliabilitas pada penelitian ini merupakan data pada indikator yang telah memenuhi nilai validitas yang sah pada kehandalan.

**Tabel 4.6.**

**Uji Reliabilitas Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai*Cronbach Alpha* | Nilai Kritis | Keterangan |
| Proses Rekrutmen | 0,937 | 0,700 | Reliabel |
| Penempatan | 0,926 | 0,700 | Reliabel |
| Kompetensi Teknis | 0,971 | 0,700 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,084 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Penera | 0,967 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data tabel 4.6 uji reliabilitas diperoleh pada masing-masing variabel memiliki nilai koefesien reliabilitas *cronbach alpha* lebih besar dari 0,700 hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

**4.2.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan *software* SPSS 23.0 for windows. Apabila tingkat signifikansi ≥ 0,05, menerima H0, artinya bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

## **Tabel 4.****7.**

## **Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Proses Rekrutmen | Proses Penempatan | Kompetensi Teknik | Kepuasan Kerja | Kinerja Penera |
| N | 201 | 201 | 201 | 201 | 201 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 47.1212 | 49.1272 | 39.4971 | 50.4308 | 65.7597 |
| Std. Deviation | 10.46404 | 9.75999 | 12.33102 | 16.09221 | 17.55286 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 | .095 | .085 | .103 | .052 |
| Positive | .091 | .095 | .068 | .091 | .047 |
| Negative | -.059 | -.087 | -.085 | -.103 | -.052 |
| Test Statistic | .091 | .095 | .085 | .103 | .052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .090c | .130c | .101c | .078c | .200c,d |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

**4.3.** **Analisis Data Dan Pengujian Hipotesa**

**4.3.1. Analisis Deskriptif**

**Table 4.8.**

**Rekapitulasi Deskriptif Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang** | **Kategori** |
| 1 | Proses Rekrutmen (X1) | 3,20 | 0,17 | 3,03 s/d 3,37 | Cukup Baik Menuju Baik  |
| 2 | Penempatan (X2) | 3,38 | 0,10 | 3,28 s/d 3,48 | Cukup Baik Menuju Baik |
| 3 | Kompetensi Teknis (X3) | 3,37 | 0,09 | 3,29 s/d 3,46 | Cukup Baik Menuju Baik |
| 4 | Kepuasan Kerja  (Y) | 3,33 | 0,08 | 3,26 s/d 3,41 | Cukup Baik Menuju Baik |
| 5 | Kinerja Penera (Z) | 3,36 | 0,11 | 3,26 s/d 3,47 | Cukup Baik Menuju Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

* + 1. **Analisis Verifikatif**

Uji *Structural Equation Modelling* (SEM) pada penelitian ini untuk menguji model dan hipotesis, untuk mengetahui apakah model yang di uji telah sesuai dengan model penelitian, pada penelitian ini pada uji SEM menggunakan SPSS Amos 21. Berikut adalah hasil uji konseptual model struktural konstruk secara keseluruhan sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur SEM Penelitian

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

## **Tabel 4.****9.**

##  **Koefisien Korelasi Antar Variabel Independent Struktur 1**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Proses Rekrutmen | Penempatan | Kompetensi Teknik | Kepuasan Kerja |
| Proses Rekrutmen | Pearson Correlation | 1 | .739\*\* | .738\*\* | .805\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 201 | 201 | 201 | 201 |
| Penempatan | Pearson Correlation | .739\*\* | 1 | .582\*\* | .663\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 201 | 201 | 201 | 201 |
| Kompetensi Teknik | Pearson Correlation | .738\*\* | .582\*\* | 1 | .718\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 201 | 201 | 201 | 201 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .805\*\* | .663\*\* | .718\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 201 | 201 | 201 | 201 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

**4.3.2.1.** **Analisis Kontruk Variabel (*Analisis Measurement Model*)**

Terdapat tiga kriteria untuk menilai model pengukuran yaitu menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), *Construct Reliabilitas* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE).

1. **Proses Rekrutmen (ξ1)**

Variabel proses rekrutmen terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu perencanaan, metode dan *indocement*/dorongan :

## **Tabel 4.10.**

## **Hasil Analisis Model Pengukuran (CFA) Proses Rekrutmen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Dimensi | *Loading Factor* | t-value | *Error* | Keterangan |
| X1.1 | 0,983 | 3,647 | 0,123 | Valid |
| X1.2 | 0,968 | 5,935 | 0,127 | Valid |
| X1.3 | 0,933 | 8,477 | 0,206 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Penempatan (ξ2)**

Variabel Penempatanterdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan keahlian.

## **Tabel 4.11.**

## **Hasil Analisis Model Pengukuran (CFA) Penempatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Dimensi | *Loading Factor* | t-value | *Error* | Keterangan |
| X2.1 | 0,900 | 4,783 | 0,525 | Valid |
| X2.2 | 0,692 | 9,176 | 0,723 | Valid |
| X2.3 | 0,930 | 3,382 | 0,541 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Proses Kompetensi Teknis (ξ3)**

Variabel Penerapan kompetensi teknis terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

## **Tabel 4.12.**

## **Hasil Analisis Model Pengukuran (CFA) Kompetansi Teknis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item  Dimensi | *Loading* *Factor* | t-value | *Error* | Keterangan |
| X3.1 | 0,840 | 9,672 | 0,520 | Valid |
| X3.2 | 0,990 | 2,098 | 0,169 | Valid |
| X3.3 | 0,981 | 3,972 | 0,188 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Kepuasan Kerja (η1)**

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu situasi kerja, kesesuaian kerja dan rekan kerja.

## **Tabel 4.13.**

##  **Hasil Analisis Model Pengukuran (CFA) Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Dimensi | *Loading Factor* | t-value | *Error* | Keterangan |
| Y1 | 0,987 | 7,587 | 0,091 | Valid |
| Y2 | 0,988 | 7,310 | 0,087 | Valid |
| Y3 | 0,994 | 4,714 | 0,087 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Kinerja Penera (η2)**

Variabel kinerja Penera terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjan, waktu dan biaya.

## **Tabel 4.14.**

##  **Hasil Analisis Model Pengukuran (CFA) Kinerja Penera**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Dimensi | *Loading Factor* | t-value | Error | Keterangan |
| Z1 | 0,959 | 7,392 | 0,329 | Valid |
| Z2 | 0,894 | 9,179 | 0,465 | Valid |
| Z3 | 0,947 | 8,123 | 0,387 | Valid |
| Z4 | 0,758 | 9,729 | 0,460 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Uji Reliabilitas (CR) Dan *Average Variance Extracted* (AVE)**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama.

## **Tabel 4.****15.**

##  **CR dan AVE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **CR** | **AVE** |
| Proses Rekrutmen | 0,948 | 0,859 |
| Penempatan | 0,780 | 0,546 |
| Kompetensi Teknis | 0,900 | 0,751 |
| Kepuasan Kerja | 0,971 | 0,917 |
| Kinerja Penera | 0,885 | 0,660 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai CR > 0,7 dan AVE > 0,5, hal ini menunjukan bahwa konstruk variabel memiliki realibilitas data yang baik, memiliki kehandalan untuk mengukur variabel latennya, telah memenuhi indeks kehandalan dalam uji SEM.

**4.3.2.2****.** **Analisis Model Struktural (*Structural Model*)**

Analisis model struktural pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai yang muncul pada masing-masing model pada ukuran ketepatan model (*Goodness of Fit* / GoF), berikut adalah hasil *output* dari perhitungan statistik melalui alat AMOS sebagai berikut :

**Tabel 4.16.**

 **Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel (GoF)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Goodnes of Fit Indices* (GoF) | Hasil Uji Model | *Cut-Value* | Keterangan |
| Chisqure | 183,526 |  |  |
| Probabilitas | 0,000 | >0,05 | *Marjinal Fit* |
| RMSEA | 0,072 | <0,08 | *Good Fit* |
| GFI | 0,906 | > 0,90 | *Good Fit* |
| ECVI | 1,378 | >1 | *Good Fit* |
| TLI | 0,976 | > 0,90 | *Good Fit* |
| NFI | 0,965 | > 0,90 | *Good Fit* |
| AGFI | 0,858 | > 0,90 | *Marjinal Fit* |
| IFI | 0,982 | >0,90 | *Good Fit* |
| CFI | 0,982 | > 0,90 | *Good Fit* |
| PNFI | 0,725 | 0,60- 0,90 | *Good Fit* |
| PGFI | 0,599 | 0 – 1,0 | *Marjinal Fit* |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

**4.3.2.3.** **Interpretasi Model Penelitian**

Interpretasi model ini terdiri dari model 1 pengaruh proses rekrutmen, penempatan dan kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja dan model 2 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Penera.



Gambar 4.2 Model Penelitian

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

1. **Analisis SEM Struktur Model 1**
2. **Analisis Model SEM Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan dan Kompetensi Teknis terhadap Kepuasan Kerja**



Gambar 4.3 Model Struktural I

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Y = 0,518X1 + 0,128X2 + 0,261X3, Error =2,797 R2 = 0,689

 (0,000) (0,032) (0,000)

 7,270 2,158 4,418

Berdasarkan hasil persamaan diatas, diperoleh koefisien jalur proses rekrutmen (X1) sebesar 0,518 terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil koefisien jalur penempatan (X2) sebesar 0,128 terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil koefisien jalur kompetensi teknis (X3) sebesar 0,261 terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4.17.**

**Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung**

**Variabel Proses Rekrutmen, Penempatan Dan Kompetensi Teknis Terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | KoefisienJalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung Melalui | Total Pengaruh |
| Proses Rekrutmen | Proses Penempatan | Kompetensi Teknik |
| Proses Rekrutmen | 0,518 | 26,83 |  | 4,90 | 9,98 | **41,71** |
| Penempatan | 0,128 | 1,64 | 4,90 |  | 1,91 | **8,48** |
| Kompetensi Teknik | 0,261 | 6,81 | 9,98 | 1,94 |  | **18,73** |
| **Total Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y** | **68,9** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.27 dapat diketahu hasil rekapitulasi total pengaruh proses rekrutmen, penempatan dan kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,689 hal tersebut menunjukkan bahwa besaran informasi yang diberikan dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 68,9%, yang dijelaskan oleh proses rekrutmen, penempatan dan kompetensi teknis.

1. **Analisis Pengujian Hipotesis Analisis SEM Struktur Model I**

Hipotesis diterima apabila nilai β > 0, dimana β merupakan nilai parameter estimate serta nila P < 0,5 dan C,R > ttabel. Kedua syarat ini dapat diketahui pada tabel regression weights dalam Amos.

1. **Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh parsial variabel Proses Rekrutmen (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dilakukan dengan uji t, dengan kriteria uji :Tolak H0 jika thitung > ttabel

**Tabel 4.****18.**

 **Hasil Uji Parsial Proses Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t-hitung | Pvalue | t-tabel | Kesimpulan |
| X1Y | 0,518 | 7,270 | 0,000 | 1,972 | H0 ditolak, terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Untuk koefisien jalur proses rekrutmen terhadap kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,518 hasil hipotesis dengan nilai thitung diperoleh sebesar 7,270 dengan *pvalue* sebesar 0,000, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh parsial variabel penempatan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), dilakukan dengan uji t, dengan kriteria uji :Tolak H0 jika thitung > ttabel

**Tabel 4.19.**

**Hasil Uji Parsial Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t-hitung | Pvalue | t-tabel | Kesimpulan |
| X2Y | 0,128 | 2,158 | 0,032 | 1,972 | H0 ditolak, terdapat pengaruh Proses Penampatan terhadap Kepuasan Kerja |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Untuk koefisien jalur penempatan terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,128 hasil hipotesis dengan nilai thitung diperoleh sebesar 2,158 dengan *pvalue* sebesar 0,032. Hasil thitung > ttabel (2,158 >1,972) dan *pvalue*(0,032<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh Kompetensi Teknik Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh parsial variabel kompetensi teknik (X3) terhadap kepuasan kerja (Y), dilakukan dengan uji t, dengan kriteria uji :Tolak H0 jika thitung > ttabel

**Tabel 4.20.**

 **Hasil Uji Parsial Kompetensi Teknik Terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t-hitung | Pvalue | t-tabel | Kesimpulan |
| X3Y | 0,261 | 4,418 | 0,000 | 1,972 | H0 ditolak, terdapat pengaruh Kompetensi Teknik terhadap Kepuasan Kerja |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Untuk koefisien jalur kompetensi teknik terhadap kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,261 hasil hipotesis dengan nilai thitung diperoleh sebesar 4,418 dengan *pvalue* sebesar 0,000 hasil thitung > ttabel (4,418>1,972) dan *pvalue* (0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi teknik terhadap kepuasan kerja.

1. **Analisis SEM Struktur Model 2**



Gambar 4.4 Model Struktural II

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan model struktur II diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,94 tehadap kinerja Penera hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Penera.

Z = 0,940Z Error =1,393 R2 = 0,884

 (0,000)

 30,511

Berdasarkan hasil persamaan diatas, menunjukan koefisien jalur kepuasan kerja (Y) sebesar 0,940 terhadap kinerja Penera (Z) dengan konstribusi pengaruhnya sebesar 88,4%.

**Tabel 4.21.**

**Hasil Uji Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penera**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien Jalur | t-hitung | Pvalue | t-tabel | Kesimpulan |
| YZ | 0,940 | 30,511 | 0,000 | 1,972 | H0 ditolak, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Penera |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2021)

Hasil hipotesis dengan nilai thitung diperoleh sebesar 30,511 dengan *pvalue* sebesar 0,000. Hasil thitung > ttabel (30,511>1,972) dan *pvalue*(0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Penera di Unit Metrologi Legal.

* 1. **Pembahasan Hasil Analisis**

**4.4.1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif**

**4.4.1.1. Gambaran Mengenai Proses Rekrutmen**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tanggapan mengenai proses rekrutmen yang terdiri dari 15 indikator, dapat diketahui bahwa jumlah item jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 527 (17,48%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 730 (24,21%), kurang setuju sebanyak 891 (29,55%), tidak setuju sebanyak 541 (17,94%) dan sangat tidak setuju sebanyak 326 (10,81%). Apabila dilihat dari hasil sebaran jawaban responden, memperlihatkan bahwa data tersebut terpencar dari nilai terkecil sampai terbesar dengan total keseluruhan sebesar 9636, dengan nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,20 berada pada rentang 3,03 s/d 3,37dengan kategori cukup baik menuju baik.

**4.4.1.2. Gambaran Mengenai Penempatan**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tanggapan mengenai Penempatanyang terdiri dari 15 indikator, dapat diketahui bahwa jumlah item jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 456 (15,12%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 1113 (36,92%), kurang setuju sebanyak 660 (21,89%), tidak setuju sebanyak 698 (23,15%) dan sangat tidak setuju sebanyak 88 (2,92%). Apabila dilihat dari hasil sebaran jawaban responden, memperlihatkan bahwa data tersebut terpencar dari nilai terkecil sampai nilai terbesar dengan total keseluruhan sebesar 10196, dengan nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,38 berada pada rentang 3,28 s/d 3,48 dengan kategori cukup baik menuju baik.

**4.4.1.3. Gambaran Mengenai Kompetensi Teknis**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tanggapan mengenai kompetensi teknis yang terdiri dari 15 indikator, dapat diketahui bahwa jumlah item jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 560 (18,57%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 1161 (38,51%), kurang setuju sebanyak 520 (17,25%), tidak setuju sebanyak 385 (12,77%) dan sangat tidak setuju sebanyak 389 (12,90%). Apabila dilihat dari hasil sebaran jawaban responden, memperlihatkan bahwa data tersebut terpencar dari nilai terkecil sampai terbesar dengan total keseluruhan sebesar 10163, dengan nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,37 berada pada rentang 3,29 s/d 3,46 dengan kategori cukup baik menuju baik.

**4.4.1.4. Gambaran Mengenai Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tanggapan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari 19 indikator, dapat diketahui bahwa jumlah item jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 697 (18,26%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 1395 (36,54%), kurang setuju sebanyak 687 (17,99%), tidak setuju sebanyak 567 (14,85%) dan sangat tidak setuju sebanyak 472 (12,36%). Apabila dilihat dari hasil sebaran jawaban responden, memperlihatkan bahwa data tersebut terpencar dari nilai terkecil sampai terbesar dengan total keseluruhan sebesar 12732, dengan nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,33 berada pada rentang 3,26 s.d 3,41 dengan kategori cukup baik menuju baik.

**4.4.1.5. Gambaran Mengenai Kinerja Penera**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tanggapan mengenai kinerja Penera yang terdiri dari 24 indikator, dapat diketahui bahwa jumlah item jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 815 (16,89%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 1860 (38,56%), kurang setuju sebanyak 926 (19,20%), tidak setuju sebanyak 715 (14,82%) dan sangat tidak setuju sebanyak 508 (10,53%). Apabila dilihat dari hasil sebaran jawaban responden, memperlihatkan bahwa data tersebut terpencar dari nilai terkecil sampai terbesar dengan total keseluruhan sebesar 16231, dengan nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,36 berada pada rentang 3,26 s/d 3,47 dengan kategori cukup baik menuju baik.

**4.4.2. Pembahasan Analisis Verifikatif**

**4.4.2.1. Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Dan Kompetensi Teknis Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) yang dinyatakan dalam persentase menunjukan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel proses rekrutmen, penempatan dan kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,9%. Hasil pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukan bahwa semua hasil *path* koefsien dari ketiga variabel memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya (*indirect effect*), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut seluruhnya merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

**4.4.2.2. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan path koefisien SEM, maka diperoleh bahwa pengaruh langsung proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26,83%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Penempatanadalah sebesar 4,90%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi teknik adalah sebesar 9,98%, sehingga total pengaruh proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 41,71%.

Hasil pengujian hipotesis (*struktural model*) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja, hal ini didasarkan pada hasil *regression weights* dengan SEM AMOS bahwa diperoleh hasil thitung > ttabel (7,270 >1,972) dan pvalue (0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**4.4.2.3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis (*struktural model*) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan Penempatan terhadap kepuasan kerja, hal ini didasarkan pada hasil *regression weights* dengan SEM AMOS bahwa diperoleh hasil thitung > ttabel (2,158>1,972) dan *pvalue* (0,032<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**4.4.2.4 Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis (struktural model) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi teknik terhadap kepuasan kerja, hal ini didasarkan pada hasil *regression weights* dengan SEM AMOS bahwa diperoleh hasil thitung > ttabel (4,418>1,972) dan pvalue (0,000 <0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**4.4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penera**

Hasil pengujian hipotesis (struktural model) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Penera, hal ini didasarkan pada hasil *regression weights* dengan SEM bahwa diperoleh hasil thitung > ttabel (30,511>1,972) dan pvalue (0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.