BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung yang berjumlah 75 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	44,0
2	Perempuan	42	56,0
Total		**75**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	27	36,0
2	30 – 39	18	24,0
3	40 – 49	19	25,3
4	>50	11	14,7
Total		**75**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung didominasi oleh usia 20-29 tahun sebanyak 27 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	8	10,7
2	D3	19	25,3
3	S1	44	58,7
4	S2	4	5,3
Total		**75**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 44 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0- 3 tahun	22	29,3
2	4-6 tahun	38	50,7
3	7-10 tahun	13	17,3
4	>10 tahun	2	2,7
Total		**75**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 4-6 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung didominasi oleh masa kerja 4-6 tahun sebanyak 38 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 75 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Profesionalisme (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki pengetahuan yang baik pada bidang pekerjaannya.	8	10,7	40	53,3	25	33,3	2	2,7	0	0
2	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan.	20	26,7	32	42,7	19	25,3	4	5,3	0	0
3	Selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan.	31	41,3	27	36,0	16	21,3	1	1,3	0	0
4	Senantiasa selalu bersikap ramah dalam memberikan pelayanan.	22	29,3	35	46,7	13	17,3	3	4,0	2	2,7
5	Bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai pegawai dan yakin dengan hasil kerja yang saya lakukan.	20	26,7	31	41,3	23	30,7	0	0	1	1,3
6	Mampu berkomunikasi dengan baik dalam memberikan pelayanan.	17	22,7	26	34,7	25	33,3	7	9,3	0	0

7	Mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam memberikan pelayanan	12	16,0	36	48,0	18	24,0	6	8,0	3	4,0
8	Mampu memberikan perlakuan yang sama dalam memberikan pelayanan.	16	21,3	29	38,7	26	34,7	3	4,0	1	1,3
9	Dalam melakukan kepengurusan administrasi melakukan pemungutan biaya sesuai dengan ketentuan yang ada.	10	13,3	33	44,0	28	37,3	4	5,3	0	0
10	Memiliki cara dan kekuatan sendiri dalam melaksanakan standar kerja	16	21,3	27	36,0	21	28,0	9	12,0	2	2,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 75 responden, pernyataan 3 mengenai “Selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau 41,3%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Memiliki pengetahuan yang baik pada bidang pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 10,7%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemudahan dalam menggunakan mading, dan sosial media untuk mencari informasi terkait pekerjaan kantor.	12	16,0	42	56,0	16	21,3	3	4,0	2	2,7
2	Kemudahan dalam menangkap informasi yang diberikan.	23	30,7	32	42,7	19	25,3	0	0	1	1,3

3	Informasi yang diberikan dapat diterima dengan baik.	17	22,7	29	38,7	23	30,7	6	8,0	0	0
4	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan rekan kerja sudah cukup baik.	13	17,3	28	37,3	23	30,7	9	12,0	2	2,7
5	Atasan sering memberikan pengarahan ataupun bimbingan kerja kepada setiap bagian.	19	25,3	22	29,3	27	36,0	6	8,0	1	1,3
6	Informasi yang diberikan selalu akurat.	27	36,0	21	28,0	21	28,0	6	8,0	0	0
7	Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pekerjaan terasa lebih nyaman.	15	20,0	21	28,0	30	40,0	8	10,7	1	1,3
8	Informasi yang disampaikan sudah *up to date*	23	30,7	34	45,3	13	17,3	3	4,0	2	2,7
9	Instruksi yang diberikan mudah dipahami	21	28,0	31	41,3	22	29,3	0	0	1	1,3
10	Tugas yang dikerjakan sesuai dengan intruksi yang disampaikan	18	24,0	26	34,7	24	32,0	7	9,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 75 responden pernyataan 6 mengenai “Informasi yang diberikan selalu akurat” mendapat respon tertinggi yaitu 27 orang atau 36,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Kemudahan dalam menggunakan mading, dan sosial media untuk mencari informasi terkait pekerjaan kantor” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16,0%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.	8	10,7	25	33,3	35	46,7	5	6,7	2	2,7
2	Jam kerja dan waktu istirahat dalam perusahaan sesuai jadwal	13	17,3	27	36,0	26	34,7	9	12,0	0	0
3	Pemberian gaji tepat pada waktunya	22	29,3	23	30,7	25	33,3	5	6,7	0	0
4	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan	14	18,7	32	42,7	24	32,0	4	5,3	1	1,3
5	Atasan saya memberikan penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja dengan sangat baik	9	12,0	22	29,3	35	46,7	6	8,0	3	4,0
6	Terdapat banyak peluang bagus pada perusahaan ini untuk pegawai yang ingin maju	13	17,3	25	33,3	29	38,7	7	9,3	1	1,3
7	Rekan kerja selalu meberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya..	15	20,0	27	36,0	26	34,7	7	9,3	0	0
8	Rekan kerja selalu membantu rekannya dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	9	12,0	28	37,3	24	32,0	10	13,3	4	5,3
9	Pimpinan selalu mengawasi pegawai dalam bekerja.	13	17,3	27	36,0	27	36,0	6	8,0	2	2,7
10	Adanya ketersediaan fasilitas pendukung pelayanan.	9	12,0	30	40,0	29	38,7	7	9,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 75 responden pernyataan 3 mengenai "Pemberian gaji tepat pada waktunya" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 22 orang atau 36,1%, sedangkan pernyataan 1 mengenai "Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 10,7%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan pegawai telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan	31	41,3	27	36,0	16	21,3	1	1,3	0	0
2	Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	22	29,3	35	46,7	13	17,3	3	4,0	2	2,7
3	Pekerjaan yang diberikan dikerjakan dengan teliti	20	26,7	31	41,3	23	30,7	0	0	1	1,3
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	17	22,7	26	34,7	24	32,0	8	10,7	0	0
5	Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan	14	18,7	25	33,3	29	38,7	7	9,3	0	0
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	16	21,3	27	36,0	26	34,7	6	8,0	0	0
7	Target pekerjaan yang diberikan kepada pegawai telah diselesaikan dengan tepat	14	18,7	27	36,0	27	36,0	7	9,3	0	0

8	Pegawai dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya	19	25,3	22	29,3	27	36,0	6	8,0	1	1,3
9	Mampu bekerjasama dengan semua pegawai	27	36,0	21	28,0	21	28,0	6	8,0	0	0
10	Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	13	17,3	25	33,3	29	38,7	7	9,3	1	1,3
11	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	15	20,0	27	36,0	26	34,7	7	9,3	0	0
12	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan	9	12,0	28	37,3	24	32,0	10	13,3	4	5,3

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 75 responden pernyataan 1 mengenai "Pekerjaan yang dilakukan pegawai telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang atau 41,35%, sedangkan pernyataan 12 mengenai "Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 12,0%.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid
Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,034	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,034	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai profesionalisme. Hasil yang didapatkan yaitu sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai profesionalisme dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Profesionalisme (X1)	0,665	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komunikasi (X2)	0,727	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	0,751	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,747	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,665 untuk variabel profesionalisme (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,727 untuk variabel komunikasi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,751 untuk variabel kepuasan kerja (X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,747 untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.1.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.1.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2015) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmograv-Smirnov* (K-S).

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,709	0,05	Normalitas
Komunikasi (X2)	0,698	0,05	Normalitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,741	0,05	Normalitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,151	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel profesionalisme (X1) sebesar 0,709 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 0,698 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,741 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,729	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi (X2)	0,595	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X3)	0,677	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel profesionalisme (X1) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,729 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,595 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel kepuasan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,677 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multkolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,354	2,823	Tidak Ada Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,544	1,840	Tidak Ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,571	1,753	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.1.5 Hasil Pengujian Analisis Korelasi dan Koefisien Regresi

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y) pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian korelasi dan Koefisien Regresi :

Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,926	0,858

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,926 artinya tingkat hubungan antara Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y) adalah positif sangat kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,858 artinya bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh antara Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,858 atau 85,8%. Sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	3,736	2,598
Profesionalisme (X1)	0,265	0,113
Komunikasi (X2)	0,662	0,068

Kepuasan Kerja (X3)	0,375	0,058

Sumber : Data diolah tahun 2022

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3}$$

$$\mathbf{Y = 3{,}736 + 0{,}265\ X1 + 0{,}662\ X2 + 0{,}375\ X3}$$

Keterangan :

Y =Kinerja pegawai

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Profesionalisme

X2 = Komunikasi

X3 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar 3,736 menyatakan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung adalah sebesar 3,736 apabila Profesionalisme, Komunikasi dan Kepuasan Kerja bernilai = 0.

b. Koefisien regresi untuk X1= 0,265 menyatakan bahwa setiap penambahan Profesionalisme sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung sebesar 0,265.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,662 menyatakan bahwa setiap penambahan Komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung sebesar 0,662.

d. Koefisien regresi untuk X3 = 0,375 menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja

pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung sebesar 0,375.

4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Profesionalisme (X1)	2,336	0,022
Komunikasi (X2)	9,695	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	6,490	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2022

1. **Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).**

   Ho : Profesionalisme (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

   Ha : Profesionalisme (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

   Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Profesionalisme (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,336 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=75-2=73) adalah 1,671 jadi t hitung (2,336) > t tabel (1,671) dan nilai sig 0,022 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung.

2. **Komunikasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).**

   Ho : Komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

   Ha : Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

   Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Komunikasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 9,695 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=75-2=73) adalah 1,671 jadi t hitung (9,695) > t tabel (1,676) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung.

3. **Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y).**

   Ho : Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

   Ha : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

   Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (X3) bahwa nilai t hitung sebesar 6,490 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=75-2=73) adalah 1,671 jadi t hitung (6,490) > t tabel (1,676) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung.

4.1.6.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-

sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y).

Ho : Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Ha : Profesionalisme (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.20 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
143,097	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2022

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k= 75-3=72 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,17 dan F hitung 143,097. Dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 143,097 > F tabel 3,17 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a. Artinya Profesionalisme, Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung (2,336) > t tabel (1,671) dan nilai sig 0,022 < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik profesionalisme maka Kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik. Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengatahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rikha Handayani tahun (2013) Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada bank mandiri medan. Menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa profesionalisme memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan Kinerja yang baik.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung (9,695) > t tabel (1,676) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Komunikasi pegawai disuatu perusahaan jika sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan pegawai akan memiliki kinerja yang buruk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexsander Dwi (2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung (6,490) > t tabel (1,676) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula (Natalia,dkk, 2021).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda.

Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2016) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai.

Persoalan pegawai terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegaranegara yang sedang berkembang tetapi dinegara maju pun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

4.2.4 Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukan nilai F hitung sebesar 143,097 > F tabel 3,17 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan menerima Ha. Artinya Profesionalisme, Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik profesionalisme, komunikasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya

semakin rendah profesionalisme, komunikasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah pula.

Menurut Sutarjo (2016) mengatakan bahwa sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. apabila berfungsi secara efektif maka akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa profesionalisme, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nurcahyani (2015) dkk tentang pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak di tentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komunikasi, kepuasan dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.