

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT

Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), dibentuk berdasarkan arahan Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang menetapkan bahwa kepariwisataan perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk menghasilkan devisa dan perluasan lapangan kerja yang berdampak secara signifikan bagi pertumbuhan ekonomi dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Pada tanggal 1 April 1979 muncul keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur Nomor 013/Keb.027.VH/1979, tentang dibentuknya Badan Pengembangan Pariwisata Daerah (BAPPRADA) Tingkat I Nusa Tenggara Timur yang mempunyai kedudukan koordinatif dan konsultatif dalam pelayanan pelaksanaan tugas pembangunan kepariwisataan di daerah. Dalam perjalanan waktu, demi kewenangan bidang pembangunan dan pengembangan kepariwisataan daerah maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1982, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 161.131.847 tanggal 28 Juni 1982 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur Nomor 013/ 1/1/134/1982 tanggal 10 Oktober 1982 dibentuklah Dinas Pariwisata Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur.

Selain dengan semangat otonomi daerah berdasarkan UU No. 22 tahun 1999, maka terjadi penggabungan organisasi vertikal Departemen Pariwisata Seni dan Budaya dengan Dinas Pariwisata Tingkat I NTT.

B. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT

1. Visi “ Terwujudnya Masyarakat Nusa Tenggara Timur Yang Berkualitas, sejahtera Dan Demokratis Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

2. Misi

- a. Mengembangkan Destinasi yang berkualitas, berdaya saing, menarik dan berkelanjutan yang mampu mendorong pembangunan ekonomi daerah.
- b. Mengembangkan promosi pariwisata yang berkualitas dengan memanfaatkan pengakuan dunia terhadap Komodo dan Kelimutu sebagai salah satu keajaiban dunia serta berbagai obyek wisata lainnya dalam rangka meningkatkan arus kunjungan dan arus investasi di Nusa Tenggara Timur.
- c. Mengembangkan Industri Pariwisata dan Usaha Ekonomi Kreatif berbasis seni dan budaya, media, design, dan Iptek dengan memaksimalkan potensi lokal, guna mendorong peningkatan ekonomi masyarakat.
- d. Mengembangkan penguatan institusi kelembagaan baik dari aspek kapasitas dan kapabilitas mitra usaha pariwisata, maupun standarisasi kompetensi sumber daya manusia pelaku usaha pariwisata.

3. Tujuan

- a. Mendapatkan informasi perkembangan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara di setiap instansi pemerintah pusat dan daerah.
- b. Memetakan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara di setiap instansi.
- c. Memberikan arah dan fokus dalam perbaikan dan meningkatkan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara lebih lanjut di setiap instansi.
- d. Menjadi acuan untuk investasi lebih lanjut yang dibutuhkan oleh setiap instansi untuk mengembangkan budaya kerja secara lebih efektif dan efisien di lingkungan kerja masing-masing.

4. Sasaran

- a. Tersusunnya data dan informasi (peta permasalahan) sebagai masukan untuk bahan perbaikan sistem pengembangan Budaya Kerja, terutama dalam rangka mendorong *perubahan persepsi, pola pikir perilaku Aparatur Negara* dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Terciptanya kontinuitas pengembangan Budaya Kerja dan Peningkatan kinerja Aparatur Negara secara sistematis dan terarah.
- c. Memperbaiki citra Aparatur Negara sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

C. Strategi dan Kebijakan

1. Strategi

Strategi yang dipakai dalam pencapaian sasaran-sasaran sebagaimana telah diuraikan di depan adalah:

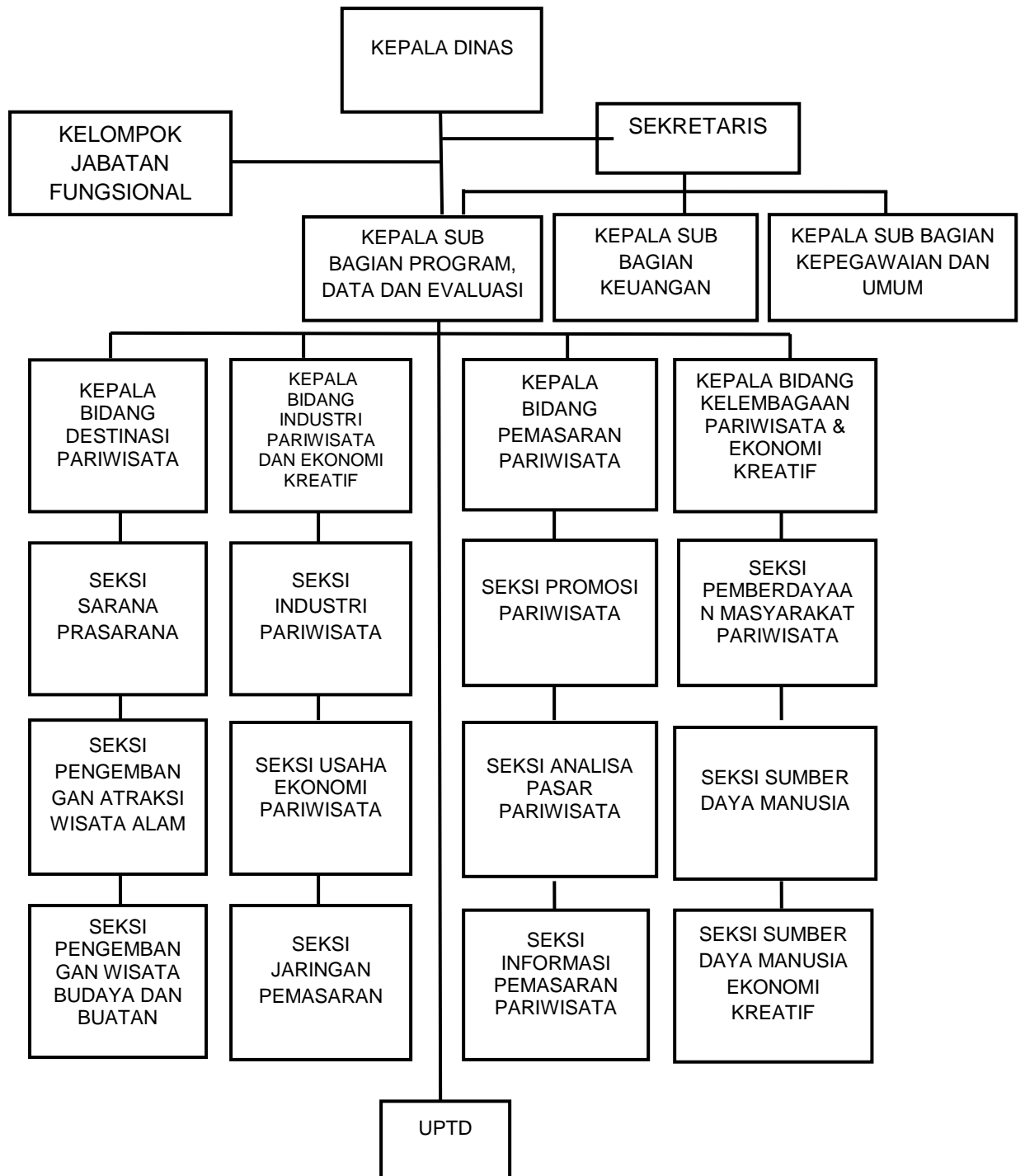
- a. Mempromosikan pariwisata.
- b. Memberikan tempat dan lokasi.
- c. Meningkatkan komunikasi dengan pelaku usaha wisata baik di dalam maupun luar negeri.
- d. Meningkatkan event seni dan budaya khususnya seni budaya local.
- e. Memberikan peluang kepada masyarakat untuk berkreasi.

2. Kebijakan

Kebijakan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis 2014 – 2019, dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Pemerintah memfasilitasi promosi pariwisata dalam maupun luar negeri.
- b. Pemerintah memfasilitasi dalam pemberian izin dan tempat.
- c. Pemerintah memberikan fasilitas untuk mempermudah investor.
- d. Pemerintah menyediakan lokasi penyelenggaraan event
- e. Pemerintah memberikan bantuan fasilitas

D. Stuktur Organisasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT



Sumber: Dinas Dinas pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT

E. Pembagian Tugas Pokok dan Uraian Tugas

NO	JABATAN	URAIAN TUGAS
1.	Kepala Dinas	Merumuskan kebijakan teknis bidang pariwisata dan ekonomi kreatif meliputi kesekretariatan, pengembangan destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, ekonomi kreatif berbasis seni dan budaya, ekonomi kreatif berbasis media, desain dan iptek serta upt berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk pengembangan pariwisata dan percepatan pertumbuhan ekonomi kreatif dalam terwujudnya NTT sebagai daerah tujuan wisata yang kompetitif.
2.	Sekretaris	Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan meliputi program, data dan evaluasi, keuangan, kepegawaian dan umum berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pelayanan administratif yang cepat, tepat dan lancar.
3.	Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata	Merencanakan operasional bidang pengembangan destinasi pariwisata meliputi kerjasama pengembangan destinasi pariwisata, pengembangan SDM, pemberdayaan masyarakat dan investasi pariwisata serta pengembangan wisata konvensi, insentif, event dan minat khusus berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk pengembangan destinasi pariwisata di daerah.

4.	Kepala Bidang Pengembangan Industri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif	Merencanakan operasional bidang pengembangan industri pariwisata dan ekonomi kreatif meliputi pengembangan industri perfilman, musik, dan seni serta mengembangkan jaringan pasar industri pariwisata dan usaha ekonomi kreatif untuk kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat nusa tenggara timur dalam pengembangan kreasi atas produk dan jasa sektor ekonomi kreatif.
5.	Kepala Bidang Pengembangan Pemasaran Pariwisata	Merencanakan operasional bidang pemasaran pariwisata meliputi pengembangan pasar dan informasi pariwisata, promosi pariwisata serta promosi wisata konvensi, insentif, event dan minat khusus berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar tercipta ntt sebagai daerah tujuan wisata yang kompetitif.
6.	Kepala Bidang Pengembangan Kelembagaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	Merencanakan operasional bidang pengembangan kelembagaan pariwisata meliputi pengembangan sumber daya manusia dan kelembagaan pariwisata berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk menjadikan ntt sebagai daerah tujuan wisata yang kompetitif.

F. Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	keterangan
1	Laki-laki	26	56 %
2	Perempuan	20	44 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 46 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT, terbanyak adalah laki-laki yaitu sebesar 26 orang. Hal ini karena dibutuhkan tenaga laki-laki untuk posisi tenaga kerja lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah pegawai	Keterangan
1	20-24	5	11 %
2	25-29	5	11 %
3	30-34	16	35 %
4	35-39	10	22 %
5	40-44	5	11 %
6	45-49	3	6 %
7	50-54	2	4 %
	Jumlah	46	100 %

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2019

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, umur terbanyak yang bekerja di Dinas Pariwisata dan ekonomi kreatif Provinsi NTT adalah 35% berusia 30 – 34 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja. Sedangkan paling sedikit adalah berjumlah 4%, yang merupakan usia memasuki pensiun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan dari responden yang bekerja di Dinas Pariwisata dan ekonomi kreatif dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	SLTA	20	43 %
2	D3	10	22%
3	S1	16	35%
	Jumlah	46	100 %

Sumber: Analisis Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai yang berada di Dinas pariwisata dan ekonomi kreatif Provinsi NTT paling banyak adalah SLTA, yaitu berjumlah 43.%. Hal ini dikarenakan dinas terkait membutuhkan tenaga lapangan dengan pendidikan minimal SLTA sehingga pihak instansi diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk studi lanjut.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas instrument adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Suprpto 2003). Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006), bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian kuesioner sebagai instrumen penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan *reliability*. Instrumen dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap dan tidak berubah-ubah. Hasil dari uji *reliability* bertujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang diteliti dapat digunakan berkali-kali dan tetap menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda. Berikut ini dapat dilihat hasil uji validitas dan *reliability* pada tabel 4.4 Berikut ini:

1. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₁)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

Variabel X1	Item Pertanyaan	Parameter	r _{hitung}	Keterangan
Disiplin kerja	P1	0.300	0.608	Valid
	P2	0.300	0.616	Valid
	P3	0.300	0.668	Valid
	P4	0.300	0.786	Valid
	P5	0.300	0.607	Valid
	P6	0.300	0.711	Valid
	P7	0.300	0.708	Valid
	P8	0.300	0.673	Valid

Sumber: Analisis SPSS 2019

Data pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P8 terhadap total skor butir pernyataan variabel disiplin menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari parameter (0.300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X₂)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Pendidikan (X₂)

Variabel X1	Item Pertanyaan	parameter	r _{hitung}	Keterangan
Pendidikan	P1	0.300	0.715	Valid
	P2	0.300	0.611	Valid
	P3	0.300	0.764	Valid
	P4	0.300	0.757	Valid

Sumber: Analisis SPSS 2019

Tabel 4.5 dijelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1-P4 terhadap total skor butir pernyataan variabel pendidikan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari parameter (0.300).

jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pendidikan valid.

3. Uji Validitas Variabel kinerja (Y)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas kinerja pegawai (Y)

Variabel (Y)	Item Pertanyaan	parameter	r-hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai	P1	0.300	0.607	Valid
	P2	0.300	0.717	Valid
	P3	0.300	0.684	Valid
	P4	0.300	0.651	Valid
	P5	0.300	0.608	Valid

Sumber: Analisis SPSS 2019

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing pernyataan P1-P5 terhadap total skor butir pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai parameter (0.300). jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas terhadap 46 responden menggunakan program SPSS, dan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Parameter	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin kerja	0.60	0.824	Reliabel
2	Pendidikan	0.60	0.674	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0.60	0.640	Reliabel

Sumber: Analisis SPSS 2019

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat dipergunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda.

3. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan

1. Disiplin kerja

Gambaran Disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	\bar{X} Ps-p	\bar{X} Ps-p/5x100	Kategori Persepsi
1	Saya tidak pernah bolos dalam bekerja.	184	4	80	Baik
2	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	189	4.10	82.17	Baik
3	Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti.	195	4.23	84.78	Sangat baik
4	Saya berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam menjalankan pekerjaan.	175	3.80	76.08	Baik
5	Saya selalu menaati aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku.	189	4.10	82.17	Baik
6	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	188	4.08	81.73	Baik
7	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.	185	4.02	80.43	Baik
8	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.	195	4.23	84.78	Sangat Baik
Total		1.500	4.07	81.5	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap kedelapan indikator termasuk dalam kategori baik dan nilai 81.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa pegawai sering mendapatkan risiko dalam

menjalankan pekerjaan dengan nilai 76.08% (baik). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pendidikan

Gambaran Pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9

Jawaban Responden Variabel Pendidikan (X2)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	\bar{X} Ps-p	\bar{X} Ps-p/5x100	Kategori Persepsi
1	Saya sudah mengikuti proses pendidikan secara bertahap.	204	4.43	88.69	Sangat baik
2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.	190	4.13	82.6	Baik
3	Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan saya.	200	4.34	86.95	Sangat baik
4	Saya sering mengikuti praktek-praktek yang dapat meningkatkan keterampilan saya.	191	4.15	83.04	Baik
Total		785	4.26	85.32	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap keempat indikator termasuk dalam kategori (sangat baik) dengan nilai 85.32, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan saya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dengan nilai 82.6% (baik). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Gambaran kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10

Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	\bar{X} Ps-p	\bar{X} Ps-p/5x100	Kategori Persepsi
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi.	184	4	80	Baik
2	Saya selalu memanfaatkan waktu dan dengan baik dalam bekerja.	189	4.10	82.17	Baik
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau beban kerja yang ditugaskan.	200	4.34	86.95	Sangat baik
4	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan mutu atau kualitas yang ditentukan.	191	4.15	83.04	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara teknis sesuai standar instansi.	199	4.32	86.52	Sangat baik
Total		963	4.18	83.7	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap kelima indikator termasuk dalam kategori (baik) dengan nilai 83.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tidak mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi dengan nilai 80% (baik) hal ini menunjukkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

b. Analisis Statistik Inverensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multiklinieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.274	3.485		-.079	.938		
1 X1	.449	.074	.659	6.104	.000	.996	1.004
X2	.384	.138	.301	2.783	.008	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan Data SPSS

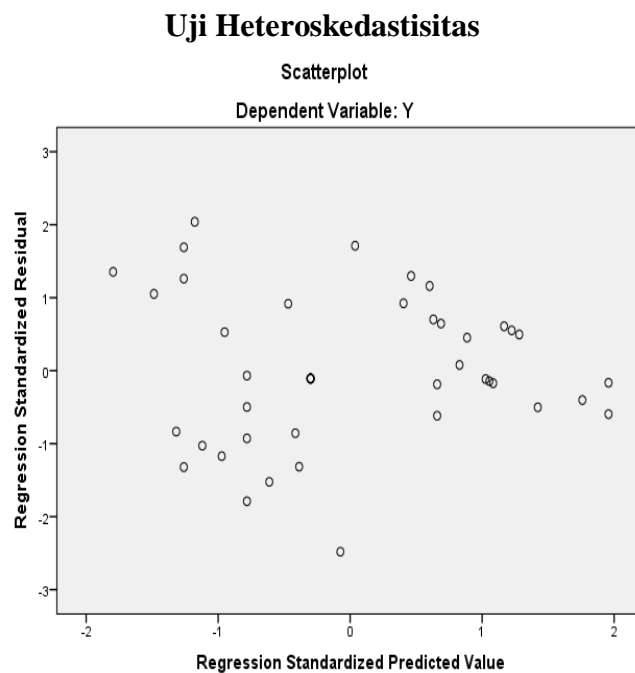
Hasil nilai VIF (*variable indexfaktor*) disiplin (X1) 1.004 dan pendidikan (X2) 1.004 berdasarkan hasil perhitungan tidak menunjukkan adanya multikoleniaritas (VIF kurang dari 10). Selain itu, nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dengan hasil *tolerance* X1 996 dan X2 996 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena asumsi klasik multikoleniaritas. Jadi, hasil uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap

variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

b. Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatterplot antara z prediction untuk variabel bebas (sumbu x=y hasil prediksi) dan nilai residualnya merupakan variabel terikat (sumbu y=y).

Gambar 4.1

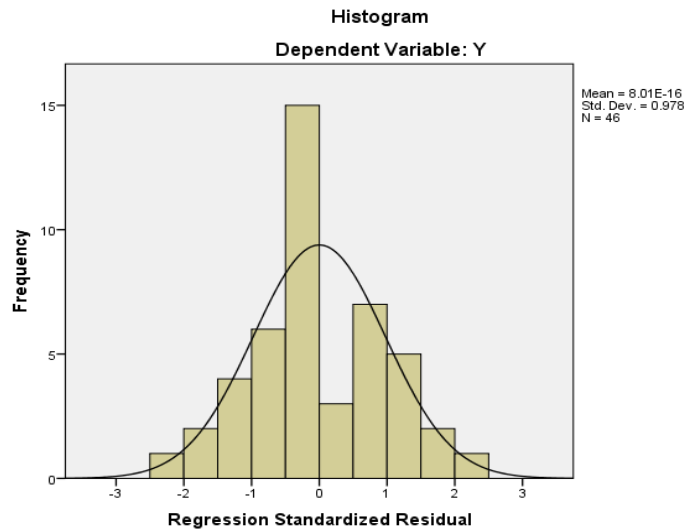


Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

c. Uji Normalitas

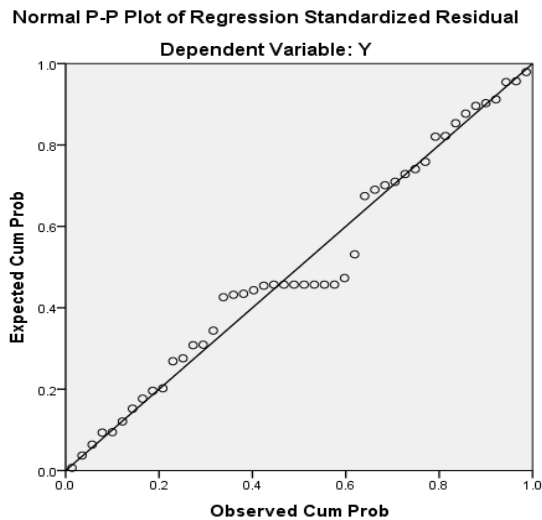
Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada gambar grafik histogram maupun grafik normal P-Plot berikut:

Gambar 4.2



Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Gambar 4.3
P-plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Pada grafik histogram uji normalitas menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal, demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Karena itu dapat

disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.12

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.274	3.485		-.079	.938
1 X1	.449	.074	.659	6.104	.000
X2	.384	.138	.301	2.783	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial. Koefisien beta regresi linear berganda hasil analisis data ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.274	3.485		-.079	.938
1 X1	.449	.074	.659	6.104	.000
X2	.384	.138	.301	2.783	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dari tabel 4.14 di atas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 0.659X_1 + 0.301X_2$ Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a). Nilai $\beta_1 = 0.659$, apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan berubah. Yang dimaksudkan disini adalah apabila variabel disiplin kerja baik maka kinerja pegawai meningkat, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menuun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- b). Nilai $\beta_2 = 0.301$, apabila terjadi perubahan pada variabel pendidikan, maka kinerja pegawai juga berubah. Artinya jika variabel pendidikan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, atau sebaliknya apabila pendidikan rendah maka kinerja pegawai juga menurun.

c). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dengan nilai 0,659.

3. Pengujian Hipotesis Statistik

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (Disiplin kerja dan pendidikan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.274	3.485		-.079	.938
1 X1	.449	.074	.659	6.104	.000
X2	.384	.138	.301	2.783	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS

1. Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} 6.104 dengan nilai signifikansi .0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

2. Pendidikan (X_2)

Hasil uji t untuk variabel pendidikan (X_2) menunjukkan nilai thitung 2.783 dengan nilai signifikansi 0.008 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif nol (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

3. berdasarkan hasil olah data diketahui variabel disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.659.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji bersama-sama (uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh antara variabel independen yaitu Disiplin kerja (X_1) dan pendidikan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.487	2	116.243	21.516	.000 ^b
Residual	232.318	43	5.403		
Total	464.804	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 21.516 dengan tingkat signifikan 0.000. karena nilai probabilitas < 0.05 yaitu ($0.003 < 0.05$), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT. Dengan kata lain, variabel Disiplin kerja dan Pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X_1) dan pendidikan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.16

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.477	2.324

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan output model summary di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.500. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 50.0 % variabel kinerja pegawai Dinas

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni disiplin kerja dan pendidikan sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu misalnya motivasi, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, beban kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Hasil penelitian yang diuraikan di atas, dengan menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, dan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori, hasil penelitian terdahulu dilapangkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin dan Pendidikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Dinas Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

1. Hasil Analisis Deskriptif variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Disiplin adalah baik yakni 84.7%, yang artinya gambaran tentang Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sangat baik dikaitkan dengan indikator adalah tingkat kewaspadaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian. Penilaian responden tentang disiplin kerja juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 83.7% yang dikaitkan dengan indikator adalah menyatakan tidak mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi. Pada hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara

variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6.104 dengan nilai signifikansi .0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o).

Harifuddin, (2016) dengan judul, “Pengaruh Pendidikan, kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. Untuk analisis koefisien determinasi (R^2) = 0,798 yang menunjukkan bahwa 79,8% perubahan kinerja pegawai ditentukan variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi yang diperolehnya di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah kabupaten Soppeng, diperoleh F_{hitung} sebesar 51,184 dengan signifikansi 0,000. Adapun nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df = (3) ; (35)$ sehingga dapat diperoleh F_{tabel} sebesar 2,87. Dengan demikian, F_{hitung} (51,184) lebih besar daripada F_{tabel} (2,87) maka Hipotesis diterima. Hasil uji t_{hitung} sebesar 3,280 dan signifikansi sebesar 0,002. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$ dan df 35 adalah sebesar 2,026.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pendidikan adalah sangat baik yakni 85.3%, yang artinya gambaran tentang pendidikan terhadap kinerja sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan pegawai sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Penilaian responden tentang pendidikan juga

diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 82.6%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pendidikan (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} 2.783 dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_0).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian telah dilakukan sebelumnya Kusuman (2013) dengan judul. “Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Hasil uji F menunjukkan $t_{hitung} = 16.646$ dengan hasil signifikan $= 0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 . “Ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang”. Diterima. Sedangkan uji t t_{hitung} dari variabel disiplin sebesar 2.619, t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang di pengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja.