

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

1. Gambaran umum Instansi

Dinas perhubungan kota probolinggo yang berlokasi di Jalan Suroyo No. 17, Tisnonegaran, Kanigaran, Tisnonegaran, Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67211, Indonesia . saat ini memiliki sejarah yang cukup panjang dari masa penjajahan belanda hingga sekarang begitupun dengan dinas perhubungan kota probolinggo. Dinas perhubungan adalah unsur pelaksana otonomi di bidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui SEKDA dan disebutkan juga dalam peraturan walikota (Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 121 Tahun 2019 Tentang Penetapan Nomenklatur Dan Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. dalam perturan tersebut disebutkan job disk pegawai dinas perhubungan yang diantaranya adalah Bagian Sekretariat, Bidang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan, Bidang Pengembangan Transportasi, Uptd Pengujian Kendaraan Bermotor.

2. Visi dan misi perusahaan

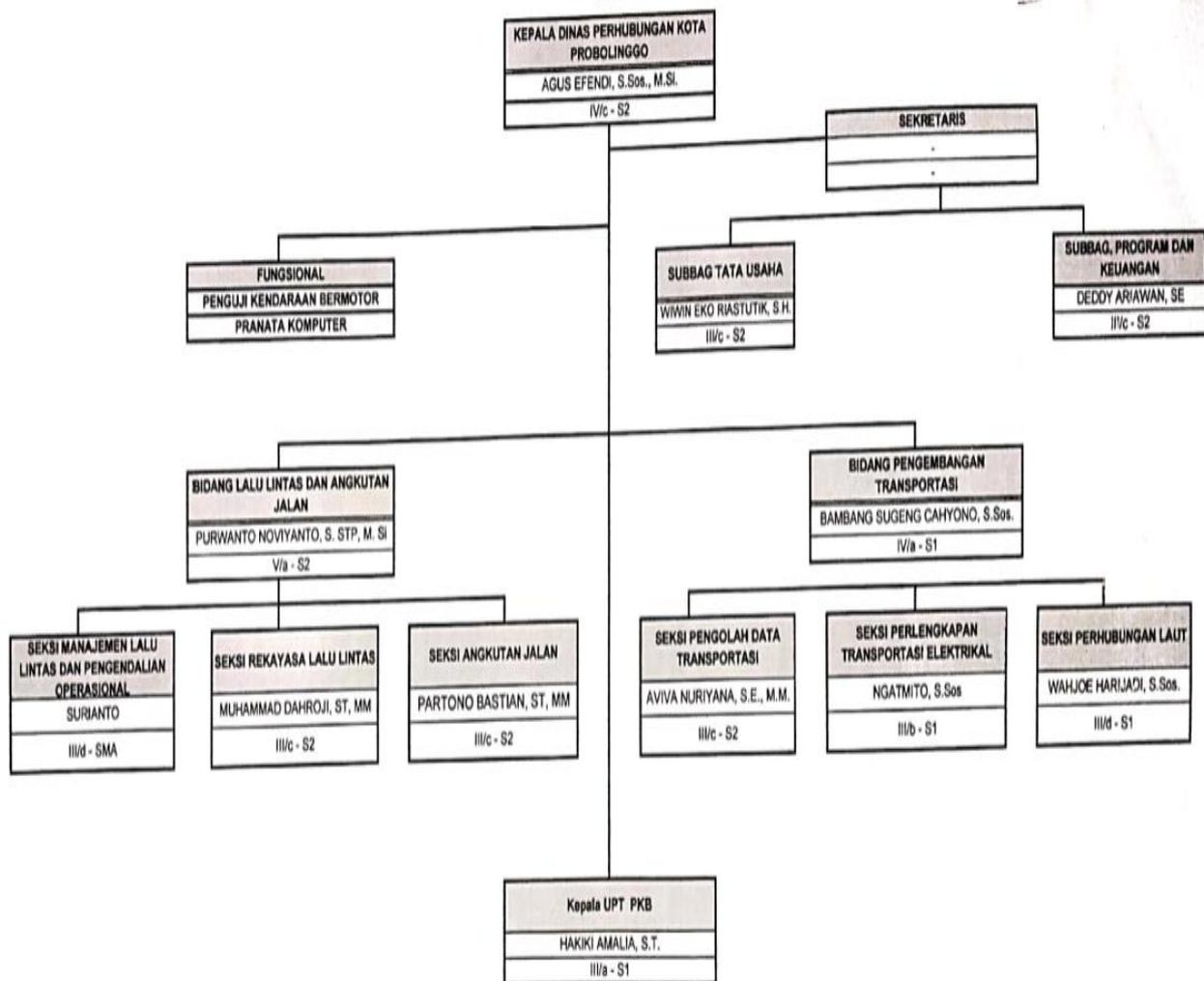
a. Visi

Membangun bersama rakyat Untuk Kota Probolinggo yang lebih baik, berkeadilan, sejahtera, transparan, aman, dan berkelanjutan.

b. Misi

Infrastruktur dan lingkungan hidup yang berkelanjutan

3. Struktur Organisasi



Gambar 2 : Struktur Organisasi

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Probolinggo, 2022

4.1.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan angket telah diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sebanyak 44 responden. Deskripsi responden berikut adalah data usia dan jenis kelamin sebagai berikut :

1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3
Jenis kelamin reponden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki- laki	36	82%
Perempuan	8	18%
Total	44	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari data diatas bisa disimpulkan bahwa dari 44 responden jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang atau 82% sedangkan yang perempuan berjumlah 8 orang atau 18%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30	7	16%
31 – 40	17	39%
41 – 60	20	45%
Total	44	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari data diatas disimpulkan bahwa dari 44 responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 7 orang atau 16%, yang berusia antara 31-40

berjumlah 17 orang atau 39% dan yang berusia antara 41-60 berjumlah 20 orang atau 45%.

4.1.3 Deskripsi penilaian responden

Deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

1. Data frekuensi variabel *self efficacy* (X_1)

Tabel 5
Data Frekuensi Variabel *self efficacy*

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		TS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pertanyaan 1	0 (0%)	1 (2,2%)	9 (20%)	21 (47%)	13 (29%)	44
2.	Pertanyaan 2	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,2%)	26 (59%)	17 (38%)	44
3.	Pertanyaan 3	0 (0%)	2 (4,5%)	2 (4,5%)	22 (50%)	18 (41%)	44
4.	Pertanyaan 4	0 (0%)	0 (0%)	5 (11,3%)	17 (38)	22 (50%)	44
5.	Pertanyaan 5	0 (0%)	1 (2,2%)	9 (20%)	21 (47%)	13 (29%)	44
Jumlah		0	4	26	107	83	220
Persentase		0	1,9%	11,8%	48,6%	37,7%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil dari jawaban empat puluh empat responden tentang *self efficacy* menunjukkan hasil yang tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, kurang setuju 4 orang atau 1,9% cukup setuju sebanyak 26 orang atau 11,8% , setuju sebanyak 107 orang atau 48,6% dan sangat setuju sebanyak 83 orang atau 37,7%

2. Data frekuensi variabel *locus of control* (X_2)

Tabel 6
Data Frekuensi Variabel *locus of control*

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		TS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pertanyaan 1	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,7%)	28 (63,6%)	19 (43%)	44
2.	Pertanyaan 2	0 (0%)	1 (2,7%)	5 (11,3%)	26 (59%)	19 (43%)	44
3.	Pertanyaan 3	0 (0%)	1 (2,7%)	2 (4,5%)	30 (68%)	26 (59%)	44
4.	Pertanyaan 4	0 (0%)	1 (2,7%)	3 (6,8%)	21 (47%)	16 (36%)	44
5.	Pertanyaan 5	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,8%)	19 (43%)	25 (56%)	44
6.	Pertanyaan 6	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,8%)	20 (45%)	14 (31%)	44
7.	Pertanyaan 7	0 (0%)	0 (0%)	12 (27%)	19 (43%)	28 (63,6)	44
8.	Pertanyaan 8	0 (0%)	0 (0%)	5 (11,3%)	16 (36%)	16 (36%)	44
Jumlah		0	3	30	166	153	352
Persentase		0%	0,852%	8,527%	47,159%	43,465%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil dari jawaban 44 responden tentang *Locus of control* menunjukkan hasil yang tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, kurang setuju 3 orang atau 0,852% cukup setuju sebanyak 30 orang atau 8,52% , setuju sebanyak 166 orang atau 47,159% dan sangat setuju sebanyak 153 orang atau 43,465%.

3. Data frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 7
Data Frekuensi Variabel Kinerja

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pertanyaan 1	0 (0%)	0 (0%)	6 (13,6%)	18 (41%)	18 (41%)	44
2.	Pertanyaan 2	0 (0%)	0 (0%)	5 (4,5%)	19 (43%)	20 (45,4%)	44
3.	Pertanyaan 3	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,8%)	22 (50%)	20 (45,4%)	44
4.	Pertanyaan 4	0 (0%)	0 (0%)	5 (4,5%)	18 (41%)	20 (45,4%)	44
Jumlah		0	0	20	77	79	176
Persentase		0%	0%	11,37%	43,75%	44,88%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Data diatas disimpulkan bahwa hasil dari jawaban 44 responden tentang kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, kurang setuju 0 orang atau 0 % cukup setuju sebanyak 20 orang atau 11,37% , setuju sebanyak 77 orang atau 43,75% dan sangat setuju sebanyak 79 orang atau 44,88%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji validitas

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner menggunakan analisis korelasi. Dengan r tabel $df=n-2$ lalu sig 5%

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (44-2=42)	Keterangan
<i>Self efficacy (X₁)</i>			
1	0,871717	0,2973	Valid
2	0,472838	0,2973	Valid
3	0,595231	0,2973	Valid
4	0,71944	0,2973	Valid
5	0,87172	0,2973	Valid
<i>Locus of control (X₂)</i>			
1	0,51614	0,2973	Valid
2	0,42041	0,2973	Valid
3	0,49345	0,2973	Valid
4	0,71621	0,2973	Valid
5	0,71564	0,2973	Valid
6	0,58909	0,2973	Valid
7	0,43587	0,2973	Valid
8	0,40664	0,2973	Valid
<i>Kinerja pegawai (Y)</i>			
1	0,63822	0,2973	Valid
2	0,79356	0,2973	Valid
3	0,85993	0,2973	Valid
4	0,8426	0,2973	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga konsep variabel kualitas produk, harga dan keputusan pembelian valid sehingga menunjukkan nilai berada diatas r tabel = 0,2973

2. Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu hasil pengukuran menunjukkan hasil yang stabil pengukuran digunakan menggunakan analisis Cronbach's Alpha dan dikatakan terbukti jika memiliki Cronbach's Alpha dari (>0,60) adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,764	0,60	Reliabel
<i>Locus od control</i>	0,634	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan terbukti, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Dalam uji normalitas digunakan untuk melihat apakah hasil dari penyebaran kuesioner kepada 44 orang responden dengan 17 item pernyataan yang dihasilkan normal, maka dilakukan pengujian dengan cara menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof* sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62942772
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.076
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 hasil *OSKST* didapatkan nilai signifikansi Asym. Signifikan (2-tailed) sejumlah $200 > 0,05$. Maka uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mencari tahu kemiripan antara variabel *dependent* dan independen nilai yang akan mengakibatkan korelasi yang kuat. Dan untuk menghindari pengaruh pada uji parsial berikut ini uji multikorelasi nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua *variable*.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.198	3.245		.677	.502		
	Locus Of Control	.215	.101	.288	2.136	.039	.817	1.225
	Self Efficacy	.369	.111	.448	3.326	.002	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Keterangan
<i>Self efficay</i> (X ₁)	0,817	> 0,1	1,225	< 10	Tidak ada multikolinieritas
<i>Locus of control</i> (X ₂)	0,817	> 0,1	1,225	< 10	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 13 diketahui bahwa nilai *tolerance* setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengukur terjadinya perbedaan *variance residual* periode pengamatan ke periode yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.235	1.946		2.690	.010
Locus Of Control	-.055	.060	-.148	-.909	.369
Self Efficacy	-.100	.067	-.245	-1.502	.141

a. Dependent Variable: abs_res

Menurut hasil diatas uji gletser diartikan nilai sebesar 0,369 dan *self efficcay* 0.141. Hal itu menunjukkan bahwa tidak ada *variabel* independen yang signifikan tidak terdapat heteroskedastistas hal ini menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan variabel dengan nilai Abs_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 ^a	.393	.364	1.669	2.082

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 data Model Summary diatas diketahui nilai durbin watson= 2,082, $dU = 1,6647$, dan $4-dU = 2,3343$, $dL = 1,3749$, & $4-dL = 2,6251$. Dengan ini dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi. Karena nilai $DW = 2,082$ terletak antara dU dan $(4-dU)$ atau $1,6647 < 2,082 < 2,3343$ maka persamaan regresi yang diajukan tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berguna dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	3.245		.677	.502
	Self Efficacy	.369	.111	.448	3.326	.002
	Locus Of Control	.215	.101	.288	2.136	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 2,198 + 0,369X_1 + 0,215X_2 + 3,245$$

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Persamaan regresi linier berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta adalah 2,198 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *Self efficacy* dan *locus of control* (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sebesar 2,198
- b. Koefisien Regresi b_1 (*self efficacy*) = 0,369) jika *self efficacy* meningkat maka akan sebesar 0,369
- c. Koefisien Regresi b_2 (*locus of control*) = 0,215) jika *Locus Of Control* meningkat maka akan sebesar 0,215

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas, digunakan nilai *R square* sebagaimana pada tabel 16 berikut:

Tabel 16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 ^a	.393	.364	1.669	2.082

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,393 (39,3%). Hal ini berarti 39,3% variabel dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen *self efficacy dan locus of control* Sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil R^2 kecil diantaranya adalah :

1. Kurangnya pemahaman narasumber terhadap pernyataan yang ditanyakan
2. Pemberian Questioner tidak langsung diberikan terhadap narasumber.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji parsial yaitu uji digunakan untuk menguji kemampuan suatu koefisien regresi secara parsial (masing-masing), hasil uji secara parsial ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	3.245		.677	.502
	Locus Of Control	.215	.101	.288	2.136	.039
	Self Efficacy	.369	.111	.448	3.326	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T_{test} yaitu tabel 17 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,136 > 2,012) dan hasil signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.
- b. Diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,326 > 2,012) dan hasil signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

2. Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji ini dihitung untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Hasil uji simultan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.015	2	37.008	13.290	.000 ^b
	Residual	114.166	41	2.785		
	Total	188.182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Locus Of Control

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.290 > 3,322$) dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficay* dan *locus of control* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Variabel Dominan

Pengujian dominan bertujuan untuk mengetahui diantara variabel independen (X_1 dan X_2) yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel dependen (Y) hasil pengujian dominan dilihat dibawah ini:

Tabel 19
Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	3.245		.677	.502
	Locus Of Control	.215	.101	.288	2.136	.039
	Self Efficacy	.369	.111	.448	3.326	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 23 yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai *standardized coefficients beta locus of control* 0,288 dan *self efficacy* 0,448 sehingga disimpulkan bahwa *self efficacy* lebih dominan dari *locus of control*.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja

a. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji diatas variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai maka dapat diambil kesimpulan bahwa terbukti yang artinya *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo ini menunjukkan jika *self efficacy* baik maka kinerja pegawai meningkat. Hal ini menunjukkan jika motivasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga para pegawai bisa meningkatkan kinerjanya pada dinas perhubungan kota probolinggo sehingga *self efficacy* pada pegawai meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Stevani Sebayang (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji diatas terbukti bahwa *locus of control* berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Ini menunjukkan jika pada diri pegawai dinas perhubungan mempunyai *control* pada emosi dan kestabilan mental mereka sendiri sehingga memudahkan mereka dalam mengerjakan

tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri Intan (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

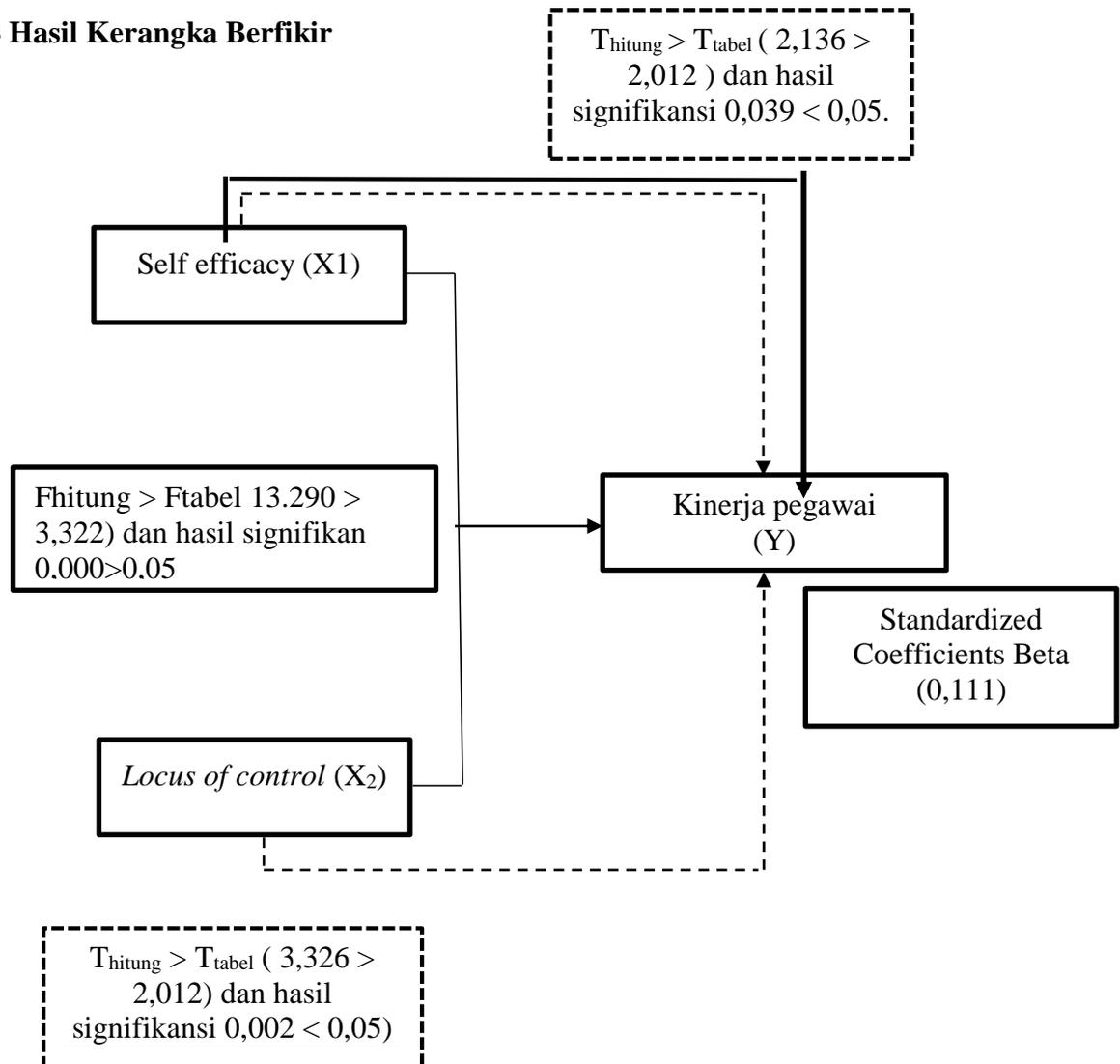
2. Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Hasil uji diatas terbukti *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh kepada kinerja pegawai. pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan pada setiap pegawai pada dinas perhubungan mempunyai motivasi yang berbeda-beda pada setiap diri masing-masing dan bisa mengontrol dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Iwan Ary (2019) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. *Self efficacy* Dominan Terhadap Keputusan Pembelian

Self efficacy berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil uji dominan dan dilihat dari *standardized coefficient* beta yaitu *self efficacy* berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Hal ini berarti dalam setiap inividu pegawai dinas pehubungan lebih dominan yang *self efficacy* artinya dalam diri pegawai lebih besar rasa percaya dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Iwan Ary (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* lebih dominan dari pada *locus of control*.

4.4 Hasil Kerangka Berfikir



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Domina