

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian Dilakukan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo, Alamat Jl. Hayam Wuruk No 5, Kecamatan Mayangan, Kota Kota Probolinggo, Provinsi Jawa Timur.

4.1.2 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian Pengaruh Etos Kerja, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam penelitian ini karyawan yang bertepatan kerja di perusahaan PDAM Kota Probolinggo sebanyak 73 orang. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi responden menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan lama Bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	Perempuan	14	19%
2.	Laki-Laki	59	81%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas tentang data responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) dapat diketahui bahwa karyawan PDAM Kota Probolinggo yang bertepatan di Jl. Hayam Wuruk. Berjenis kelamin

perempuan sebanyak 14 orang dengan presentase 19%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang dengan presentase sebanyak 81%. Dengan demikian kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	21-30	26	36%
2.	31-40	21	29%
3.	41-50	25	34%
4.	>50	1	1%
Total		73	100%

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan tingkat umur, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 36%, responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 29%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 34%, dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 1%. Jadi, jumlah karyawan PDAM Kota Probolinggo yang bertepat di Kantor Jalan Hayam Wuruk yang paling banyak adalah karyawan yang berusia antara 21-30 tahun.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA	31	42%
4.	Perguruan Tinggi	42	58%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan jenjang Pendidikan, karyawan berpendidikan SD dan SMP 0 orang atau 0%, karyawan berpendidikan SMA sebanyak 31 orang atau 42%, dan karyawan yang menamatkan Perguruan Tinggi (Diploma maupun S1) sebanyak 42 atau 58%,. Dari total jumlah Responden data tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PDAM kota Probolinggo menunjukkan jenjang Pendidikan terbanyak adalah dari Perguruan Tinggi.

Tabel 8
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	1-5	14	19%
2.	6-10	31	43%
3.	11-15	14	19%
4.	16-20	13	18%
5.	Diatas 21	1	1%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat diketahui bahwa lebih banyak yang bekerja antara 6-10 tahun yaitu sebesar 43% atau setara dengan 31 orang responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Etos Kerja

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel etos kerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel etos kerja dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Etos Kerja

No	Item Pernyataan	Jawaban (X ₁)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Pernyataan 1	32	39	1	1	0	73
		43,8%	53,4%	1,4%	1,4%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	34	33	5	1	0	73
		46,6%	45,2%	6,8%	1,4%	0%	100%
3.	Pernyataan3	52	19	2	0	0	73
		71,2%	26%	2,7%	0%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	51	20	2	0	0	73
		69,9%	27,4%	2,7%	0%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	38	33	2	0	0	73
		52,1%	45,2%	2,7%	0%	0%	100%
6.	Pernyataan 6	42	27	4	0	0	73
		57,5%	37%	5,5%	0%	0%	100%
Jumlah		249	171	16	2	0	438
Presentase (%)		57%	39%	4%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Dalam pernyataan kuisisioner etos kerja masih terdapat karyawan yang tidak setuju dikarenakan karyawan tersebut tidak setuju dengan perihal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dan perihal tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan pernah melanggar peraturan di Kantor PDAM Kota Probolinggo.

2. Deskripsi Variabel *Locus Of Control*

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel *Locus Of Control* yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuisisioner (Angket) tentang variabel *Locus Of Control* dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Locus Of Control*

No	Item Pernyataan	Jawaban (X ₂)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Pernyataan 1	32	39	1	0	1	73
		43,8%	53,4%	1,4%	0%	1,4%	100%
2.	Pernyataan 2	41	27	5	0	0	73
		56,2%	37%	6,8%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan3	32	37	2	2	0	73
		43,8%	50,7%	2,7%	2,7%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	32	39	2	0	0	73
		43,8%	53,4%	2,7%	0%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	42	26	5	0	0	73
		57,5%	35,6%	6,8%	0%	0%	100%
Jumlah		179	168	15	2	1	365
Presentase (%)		49%	46%	4,1%	0,5%	0,4%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Dalam pernyataan *Locus Of Control* masih terdapat beberapa karyawan yang tidak setuju akan perihal bertanggung jawab terhadap kreativitas pekerjaan yang dilakukan dan perihal akan mencari informasi mengenai masalah yang dihadapi, sebelum menyelesaikannya, oleh karena itu terdapat beberapa karyawan yang bespekulasi bahwa meningkatkan kreativitas pekerjaan dan mencari informasi tentang masalah yang dihadapi kurang tepat kepada dirinya.

3. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Disiplin Kerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel *Self Efficacy* dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Self Efficacy*

No	Item Pernyataan	Jawaban (X ₃)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Pernyataan 1	33	39	1	0	0	73
		45,2%	53,4%	1,4%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	40	28	3	1	1	73
		54,8%	38,4%	4,1%	1,4%	1,4%	100%
3.	Pernyataan3	34	34	5	0	0	73
		46,6%	46,6%	6,8%	0%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	34	35	4	0	0	73
		46,6%	47,9%	5,5%	0%	0%	100%
5.	Pertanyaan 5	32	37	3	1	0	73
		43,8	50,7%	4,1%	1,4%	0%	100%
Jumlah		173	173	16	2	1	365
Presentase (%)		47,4%	47,4%	4,4%	0,5%	0,3%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Dalam pernyataan *Self Efficacy* masih terdapat karyawan yang tidak setuju tentang perihal target yang diberikan pada karyawan dan dapat menyelesaikan tugas apapun yang diberikan, oleh karena itu menurut karyawan target yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel Kinerja karyawan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Jawaban (Y)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Pernyataan 1	33	39	1	0	0	73
		45,2%	53,4%	1,4%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	35	35	2	0	0	73
		47,9%	47,9%	2,7%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan3	46	24	3	0	1	73
		63%	32,9%	4,1%	0%	1,4%	100%
4.	Pernyataan 4	40	31	2	0	0	73
		54,8%	42,5%	2,7%	0%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	42	29	2	0	0	73
		57,5%	39,7%	2,7%	0%	0%	100%
Jumlah		196	158	10	0	1	365
Presentase (%)		53,7%	43,3%	2,7%	0%	0,3%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Dalam pernyataan kinerja karyawan terdapat karyawan yang tidak setuju tentang perihal bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena dalam menyelesaikan tugas terkadang ada masalah tidak terduga.

4.2 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*correlate bivariate*).

Tabel 13
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (73-2=71)	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	1	0,682	0,2303	Valid
	2	0,786	0,2303	Valid
	3	0,548	0,2303	Valid
	4	0,590	0,2303	Valid

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (73-2=71)	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	5	0,687	0,2303	Valid
	6	0,680	0,2303	Valid
<i>Locus Of Control</i> (X ₂)	1	0,725	0,2303	Valid
	2	0,732	0,2303	Valid
	3	0,658	0,2303	Valid
	4	0,790	0,2303	Valid
	5	0,760	0,2303	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	1	0,734	0,2303	Valid
	2	0,661	0,2303	Valid
	3	0,698	0,2303	Valid
	4	0,690	0,2303	Valid
	5	0,788	0,2303	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,638	0,2303	Valid
	2	0,724	0,2303	Valid
	3	0,796	0,2303	Valid
	4	0,555	0,2303	Valid
	5	0,756	0,2303	Valid

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Etos Kerja lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel Etos Kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai valid lebih besar nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2303. Untuk r_{hitung} variabel *Locus Of Control* lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel *Locus Of Control* yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai valid lebih besar nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2303. Untuk r_{hitung} variabel *Self Efficacy* lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel *Self Efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai valid

lebih besar nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2303. Untuk tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel Kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai valid lebih besar nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2303.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 14
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	6 item	0,749	Reliabel
X2	5 item	0,779	Reliabel
X3	5 item	0,749	Reliabel
Y	5 item	0,730	Reliabel

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih dari 0,6 maka lebih bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40412048
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,089
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel *one sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,177 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,177 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 16
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,610	2,397		1,506	,137		
etos kerja (X1)	,172	,077	,199	2,243	,028	,891	1,122
locus of control (X2)	,271	,086	,308	3,163	,002	,742	1,348
self efficacy (X3)	,372	,090	,413	4,124	,000	,702	1,425

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Dari hasil diatas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu Etos Kerja dengan VIF 1,122, *Locus Of Control* dengan VIF 1,348 dan *Self Efficacy* dengan VIF 1,425. menggunakan besaran *Tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* = 10% atau 0,1 maka VIF = 10. Dari output besar VIF hitung (VIF Etos Kerja = 1,122 < VIF 10, VIF *Locus Of Control* = 1,348 < VIF 10, VIF *Self Efficacy* = 1425 < VIF 10) dan semua *Tolerance* variabel bebas, (Etos Kerja = 0,891 atau 89,1% , *Locus Of Control* = 0,742 atau 74,2% dan *Self Efficacy* = 0,702 atau 70,2%) diatas 10% atau 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedesitas

Tabel 17
Uji Heterokedesitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,215	1,593		2,018	,047
etos kerja (X1)	,059	,051	,140	1,158	,251
locus of control (X2)	-,080	,057	-,185	-1,404	,165
self efficacy (X3)	-,093	,060	-,211	-1,555	,124

a. Dependent Variable: RES

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Analisis hasil output SPSS Uji Glejser di atas didapatkan bahwa masing masing variabel independen yang digunakan dan diregresikan dengan variabel absolute residual telah memiliki nilai sig diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 18
Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 ^a	,514	,493	1,434	1,919

a. Predictors: (Constant), self efficacy (X3), etos kerja (X1), locus of control (X2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Dari hasil uji autokorelasi pada tabel diatas, diperoleh angka DW 1,919 dengan jumlah $N = 73$ dan jumlah variabel ($k = 3$) serta $\alpha = 5\%$ diperoleh angka $DL = 1,5360$ dan $DU = 1,7067$ sehingga diperoleh $4-DL = 4-1,5360 = 2,464$ dan $DU = 4-DU = 4-1,7067 = 2,2933$. Karena nilai $DW = 1,757$ terletak antara $DU < DW < 4-DU$ atau $1,7067 < 1,919 < 2,2933$ maka pada model persamaan regresi yang diajukan tidak terdapat Autokorelasi.

4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui tentang pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linear berganda, yang dihitung dari data rekapitulasi skor masing-masing variabel pada lampiran hasil kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 19
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,610	2,397		
etos kerja (X1)	,172	,077	,199	2,243	,028
locus of control (X2)	,271	,086	,308	3,163	,002
self efficacy (X3)	,372	,090	,413	4,124	,000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber Data Primer yang diolah, 2022

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,610 + 0,172 X_1 + 0,271 X_2 + 0,372 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Hasil nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) positif sebesar 3,610 yang artinya jika tidak ada perubahan variabel Etos Kerja (X_1), *Locus Of Control* (X_2), *Self Efficacy* (X_3) maka akan tetap terjadi dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien X_1 sebesar +0,172 yang artinya jika Etos Kerja semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- 3) Koefisien X_2 sebesar +0,271 yang artinya jika *Locus Of Control* semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- 4) Koefisien X_3 sebesar +0,372 yang artinya jika *Self Efficacy* semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Koefisien Determinasi

Tabel 20
Analisis Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,493	1,434

a. Predictors: (Constant), self efficacy (X3), etos kerja (X1), locus of control (X2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,493 Hal ini berarti 49,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* dan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti atau diluar model penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, hasil uji simultan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 21
Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,295	3	50,098	24,352	,000 ^b
	Residual	141,952	69	2,057		
	Total	292,247	72			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), self efficacy (X3), etos kerja (X1), locus of control (X2)

Sumber Data Primer yang diolah,2022

a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$; Secara simultan ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan F_{hitung}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel -1) = 3 dan df 3 (n-k-1) atau $73-3-1 = 69$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) hasil diperoleh untuk F_{tabel} adalah 2,737

d. Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan t_{hitung}

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,352 > 2,737$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Etos Kerja (X_1), *Locus Of Control* (X_2), dan *Self Efficacy* (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dengan hasil pengujian diatas dapat dibuktikan bahwa “Ada pengaruh secara simultan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Uji t

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 22
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,610	2,397		1,506	,137
etos kerja (X1)	,172	,077	,199	2,243	,028
locus of control (X2)	,271	,086	,308	3,163	,002
self efficacy (X3)	,372	,090	,413	4,124	,000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$; Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} Etos Kerja yaitu 2,243, t_{hitung} *Locus Of Control* yaitu 3,163 dan t_{hitung} *Self Efficacy* 4,124.

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $(73-3-1) = 69$ (1,995) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05)

e. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

f. Membandingkan t_{hitung}

- 1) Nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($2,243 \geq 1,995$) (sig. $0,028 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($3,163 \geq 1,995$) (sig. $0,002 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel *Locus Of Control* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($4,124 \geq 1,995$) (sig. $0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan hasil pengujian diatas dapat dibuktikan bahwa “Ada pengaruh secara parsial antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan”.

3. Uji Dominan

Untuk uji ini hanya melihat nilai koefisien beta mana yang memiliki pengaruh paling besar secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.

- a. Variabel Etos Kerja (X_1) dengan nilai koefisien beta 0,199
- b. Variabel *Locus Of Control* (X_2) dengan nilai koefisien beta 0,308
- c. Variabel *Self Efficacy* (X_3) dengan nilai koefisien beta 0,413.

Jadi variabel *Self Efficacy* (X_3) merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil koefisien beta menunjukkan bahwa sesuai *Standardized Beta Coefficients* dengan yang sudah dirumuskan.

4.3 Pembahasan dan Hasil Kerangka Berpikir

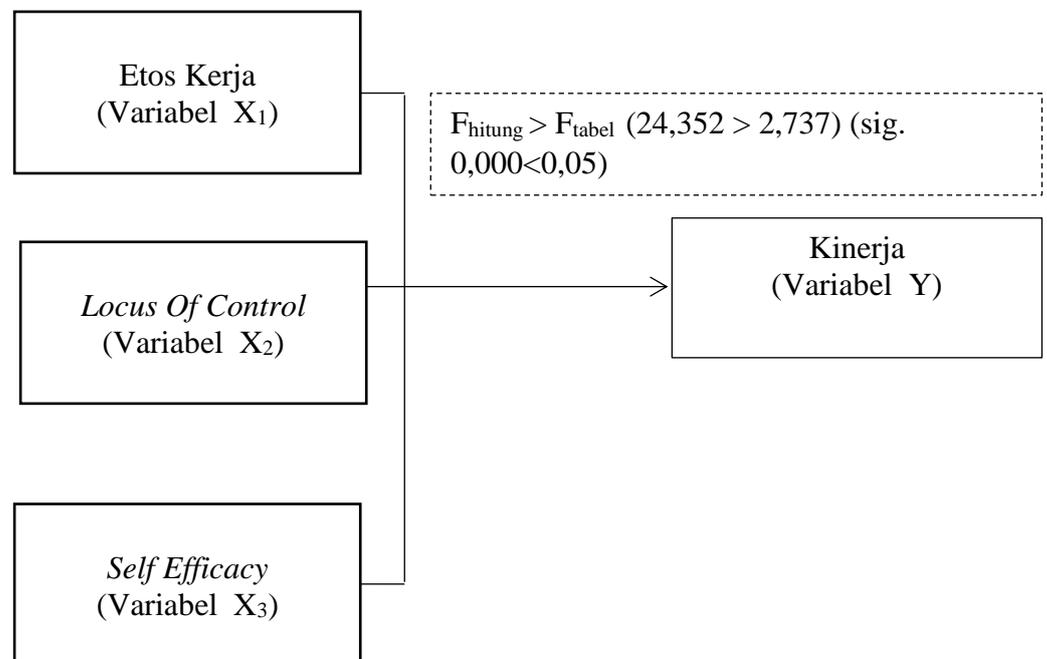
4.3.1 Pengaruh Etos Kerja, *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada PDAM Kota probolinggo.

Melalui hasil perhitungan variabel Kinerja Karyawan yang telah dilakukan diperoleh F_{hitung} 24,352 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,737 atau ($24,352 > 2,737$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (sig. $0,000 < 0,05$). Maka berarti bahwa, Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh Sebayang dan Sembiring (2017) Hasil perhitungan statistik dengan α sebesar 0,05, $df_1=3$ dan $df_2= 164$ menunjukkan nilai $F_{hitung}= 100,245 > F_{tabel}= 3,05$. Penelitian terdahulu oleh Sapariyah (2011) hasil perhitungan statistik diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($56,851 > 2,9223$), atau dilihat dari sig $0,000 < 0.05$. Dan hasil penelitian Oktavia da Suryoko (2017) hasil perhitungan statistik F_{hitung} sebesar 29,526 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,29 yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy*. Dengan demikian, H_0 ditolak.



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir Simultan
Sumber Data Primer yang diolah,2022

4.3.2 Pengaruh Etos Kerja, *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

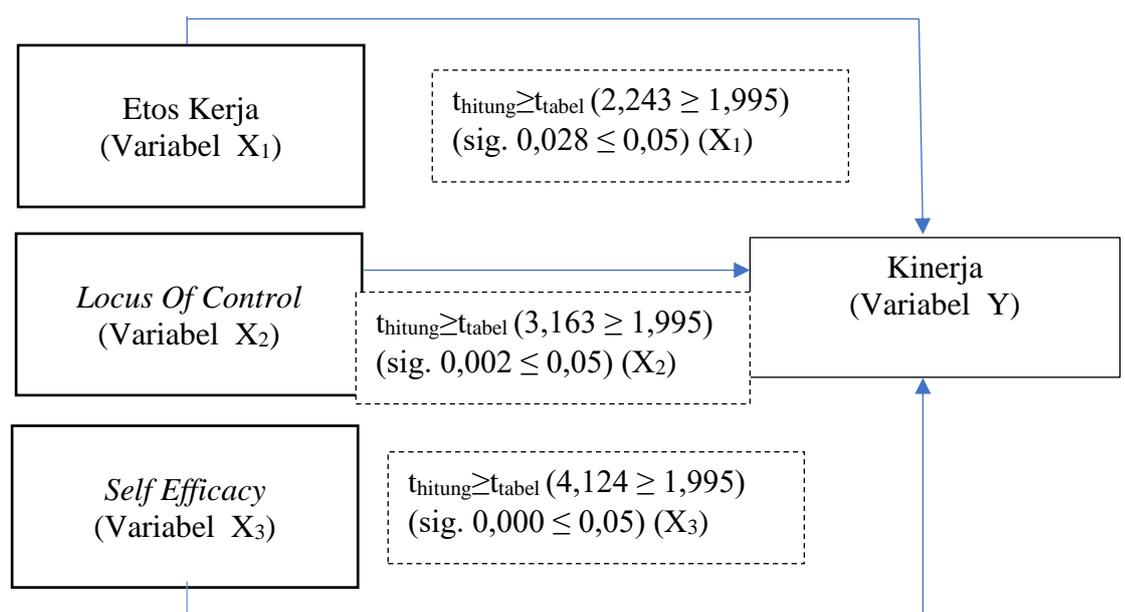
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada PDAM Kota probolinggo.

Melalui hasil perhitungan variabel Etos Kerja yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} 2,243 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 atau ($2,243 \geq 1,995$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,028 yang lebih kecil dari α ($0,028 < 0,05$). Untuk melalui hasil perhitungan variabel *Locus Of Control* yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} 3,163 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 atau ($3,163 > 1,995$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$). Dan Melalui hasil perhitungan variabel *Self Efficacy* yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} 4,124 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,995 atau ($4,124 \geq 1,995$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 \leq 0,05$). Maka berarti bahwa, Etos Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017). Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil uji statistik *Self Efficacy* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} ($3,578$) $>$ t_{tabel} ($1,974$) dengan α 0,05 dan $df=164$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT FINNET INDONESIA. Penelitian terdahulu oleh Sapariyah (2011) Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,115) > t_{tabel} (2,042)$ dengan nilai signifikansi (0,043) lebih kecil dari alpha 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa *Self Efficacy* secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Boyolali. Dan hasil penelitian Oktavia da Suryoko (2017) *self-efficacy* termasuk kategori tinggi dalam karyawan redaksi di PT. Semarang Intermedia Pers dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3,60 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,302 > 2,034$).

Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan secara Parsial antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers diterima.



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir Parsial
Sumber Data Primer yang diolah,2022

4.3.3 Pengaruh Etos Kerja, *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Secara Dominan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh secara dominan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien Beta untuk variabel Variabel Etos Kerja (X_1) dengan nilai koefisien beta 0,199, Variabel *Locus of Control* (X_2) dengan nilai koefisien beta 0,308 dan Variabel *Self Efficacy* (X_3) dengan nilai koefisien beta 0,413 dengan demikian, maka variabel *Self Efficacy* lebih besar dari Variabel Etos Kerja dan *Locus Of Control*, *Self Efficacy* memiliki Pengaruh Lebih Banyak atau dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo.

Penelitian ini juga didukung oleh Oktavia dan Suryoko (2017) *Self Efficacy* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers.



Gambar 4 : Hasil Kerangka Berpikir Dominan
Sumber Data Primer yang diolah,2022