

## PENGARUH LOCUS OF CONTROL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH ISLAM PLUS DAARUL JANNAH CIBINONG KABUPATEN BOGOR

Swadaya Institute Of Business and Communication

Nur Kholis <sup>1)\*</sup>, Arsid <sup>2)\*</sup> Moedigdo Sigit Prakoso <sup>3)\*</sup>

<sup>1,2)\*</sup>Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,

Swadaya Institute Of and Business Communication

<sup>1,2)\*</sup> Email : [nurkholisdawam09@gmail.com](mailto:nurkholisdawam09@gmail.com)

### Article history :

Received 1 Juli 2023

Received in revised  
From

20 Desember 2023

Accepted 1 Januari 2024

Vol. 31 No.1 (2024)

Keywords :

Employee Welfare,  
Employee Performance,  
Work Environment,  
Locus  
of Control

Focus And Scope :

Accounting and  
Management

### Abstract

This study aims to analyze the influence of locus of control, work environment, and welfare on environmental performance at Daarul Jannah Plus Islamic School, Bogor Regency, either partially or simultaneously. The research population is all employees at Daarul Jannah Plus Islamic School, the total sample is 92 people/employees. The selection of samples was taken randomly (simple random sampling). This research includes survey research with a quantitative approach, the independent variables consist of locus of control, work environment, and employee welfare, while the binding variable is employee performance. Data collection techniques using questionnaires and analyzed using multiple regression. the regression obtained  $Y = 37.627 + 0.470X_1 + 0.543X_2 + 0.628X_3 + e$ . The results of the research show that: (1) the locus of control variable ( $X_1$ ) partially has a significant effect on employee performance with a locus of control variable coefficient of  $0.000 < 0.05$  and a t table value of 4.129. (2) Work environment variable ( $X_2$ ) partially has a significant effect on employee performance with a work environment variable coefficient of  $0.000 < 0.05$  and a t table value of 4.290. (3) The welfare variable ( $X_3$ ) partially has a significant effect on employee performance with a variable coefficient of employee welfare of  $0.010 < 0.05$  and a table value of 2.616. (4) Simultaneously the locus of control variables ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and employee welfare ( $X_3$ ) have a significant effect on employee performance with an calculated F coefficient of  $0.000 < 0.05$  and an F table value of 52.470. The R Square value of 0.641 shows that employee performance is influenced by locus of control, work environment, and employee welfare variables by 64.10%, the remaining 35.90% is influenced by othervariables that have not been studied in this study.

### 1. Introduction (Pendahuluan)

Sumber daya manusia sebagai agen perubahan merupakan faktor penting dalam pembangunan bangsa di berbagai aspek kehidupan. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi, keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung kepada tenaga kerja atau pegawai yang dimiliki. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam mencapai target tujuan yang diharapkan juga akan sangat

bergantung kepada kinerja tenaga kerja atau pegawai yang dimiliki. Tuntutan kinerja pegawai yang baik sesuai bidang tugas masing-masing sangat mendesak dilakukan seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan globalisasi. Adanya kinerja perusahaan baik akan mencirikan kinerja pegawai juga baik, seperti dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), bahwa pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2014). Kinerja pegawai sangat berdampak bagi maju mundurnya suatu perusahaan, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri sangat bervariasi antara satu pegawai dengan yang lainnya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepribadian, kepuasan kerja, budaya kerja, komitmen, dan loyalitas. Pengaruh kepribadian dapat berupa locus of control dan self efficacy. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal penting yang harus dilakukan yaitu mengetahui bagaimana kepribadian karyawan itu sendiri, salah satu aspeknya yaitu locus of control, sebab penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan. Locus of control merupakan pusat kendali seseorang atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam menjalani atau melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas tanggungjawabnya. Locus of control terdiri Locus of control internal dan Locus of control eksternal, orang. Seseorang dengan locus of control internal meyakini pemegang kendali atas apapun yang terjadi berasal dari dirinya sendiri, sebaliknya orang dengan locus of control eksternal meyakini apa yang terjadi pada dirinya dikendalikan dari luar seperti nasib, takdir dan keberuntungan (Bawanda, B.H. et. al, 2018). Jadi locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat/hasilnya. Beberapa penelitian yang menyatakan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ary, IR, dan Sriathi, 2019; Yusnaena and Hayati, 2018; Popoola and David, 2015; Ethika, H, dan Hidayat, R.,2017). Selain locus of control, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sementara itu, Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugastugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor kesejahteraan juga mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya, sehingga hasil kinerja pegawai dapat maksimal.

Menurut Edi Suharto, (2008), istilah “kesejahteraan” secara umum sering diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan kesehatan. Beberapa penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Baiq, et.al. 2020; Kusmayadi, 2014; Yudiningsih, 2016; Ethika dan Hidayat, 2017). Masalah kinerja pegawai yang belum maksimal juga terjadi di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 118 orang. Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan nampak kinerja pegawai belum maksimal dilihat dari beberapa program kerja yang direncanakan masih dibawah target. Sehingga perlu dilakukan kajian tentang factor-faktor yang mempengaruhi. Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor dan beberapa hasil penelitian tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor. Adapun tujuan penelitian alalah untuk menganalisis pengaruh variabel locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun secara simultan.

## 2. Research Methods (Metode Penelitian)

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini fokus pada pengungkapan dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis pengaruh locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor yang berjumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (tingkat kepercayaan 95%), berikut rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013):

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

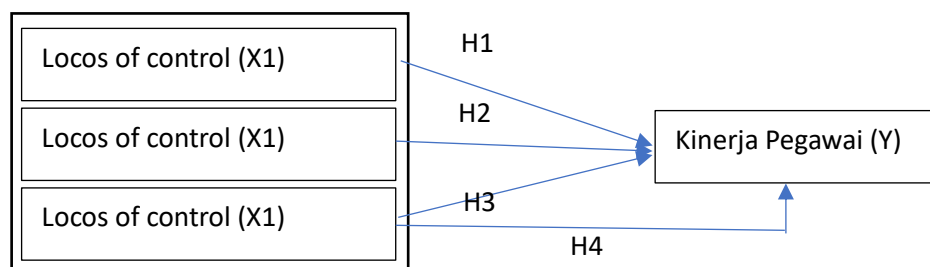
Dimana:

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)Jumlah sampel adalah

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,05)^2} = 91,11$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini diambil 92 orang (pegawai) Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor. Dengan demikian, variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah locus of control (X1), lingkungan kerja (X2), dan kesejahteraan pegawai (X3). Hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut: Hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Antara Variabel

Hipotesis penelitian:

1. H1 : Diduga Locus of control berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
3. H3 : Diduga Kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
4. H4 : Diduga Locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

#### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan/kemampuan, inisiatif, komunikasi (kerjasama tim), dan ketepatan waktu. (Robbins, 2016; Sedarmayanti, 2017; Hasibuan, 2013).

#### Locus of Control (X1)

Locus of control adalah kecenderungan seseorang menilai keberhasilan maupun kegagalannya berdasarkan kemampuan dirinya sendiri atau faktor dari luar dirinya. locus of control yang bersumber dari diluar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Sedangkan locus of control dari dalam adalah kemampuan menentukan nasib sendiri. Jadi indikator locus of control adalah percaya pada nasib, keberuntungan, mudah dipengaruhi, percaya pada kemampuan sendiri, berusaha memperbaiki kekurangan atau kegagalan. (Suprayogi, 2017; Rotter dalam Gibson et al, 2006; Azwar dalam Jufrizen dan Lubis, 2020).

#### Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan adalah suasana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, terdiri dari lingkungan kerja secara fisik dan non fisik. (1) Lingkungan Kerja secara fisik: Luas ruangan kerja, Penerangan tempat kerja, Sirkulasi udara, Fasilitas kerja, Kebisingan, (2) Lingkungan kerja secara non fisik: Hubungan atasan dan bawahan, Hubungan rekan kerja. (Sedarmayanti, 2013; Sunyoto, 2013; Nitisemito, 2014).

#### Kesejahteraan pegawai (X3)

Kesejahteraan pegawai adalah keseluruhan penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai yang masih ada kaitannya dengan jabatan atau profesinya sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honor-honor, uang cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, dan jaminan perawatan kesehatan. Indikator yang digunakan adalah kecukupan penghasilan dari gaji pokok, pemberian tunjangan, besarnya insentif sesuai beban kerja, dan adanya jaminan kesehatan. (Hasibuan, 2013; Bockerman et al, 2012; Manullang, 2009) Analisis data Untuk mengetahui pengaruh locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, maka digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Persyaratan analisis dengan asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

### Pengujian hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji secara individual pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, atau dapat pula sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai, tidak berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai statistik F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ). Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin rendah.

### 3. Research Results (Hasil Penelitian)

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Persyaratan analisis dengan Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian persyaratan normalitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Jika  $a_{max} \leq a_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti data populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika  $a_{max} > a_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti data populasi berdistribusi tidak normal. Untuk menjaga keakurasian hasil perhitungan, perhitungan uji normalitas data secara keseluruhan dilakukan dengan bantuan komputer SPSS for windows version 25.0. Hipotesis statistik normalitas data yang diajukan adalah:

$H_0 : a_{maximum} \leq a_{tabel}$

$H_1 : a_{maximum} > a_{tabel}$

Keterangan:

$H_0$  : data berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	5.65492
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.044
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $a$  tertinggi atau  $a_{hitung} = 0,081$ , nilai ini lebih kecil dari  $a_{tabel}$  ( $n = 92$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,142$ , atau  $0,081 < 0,142$ . Jadi, data kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat disimpulkan berdistribusi normal. Sedangkan, berdasarkan nilai tes statistic KS sebesar  $0,058$  dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200$  lebih besar dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

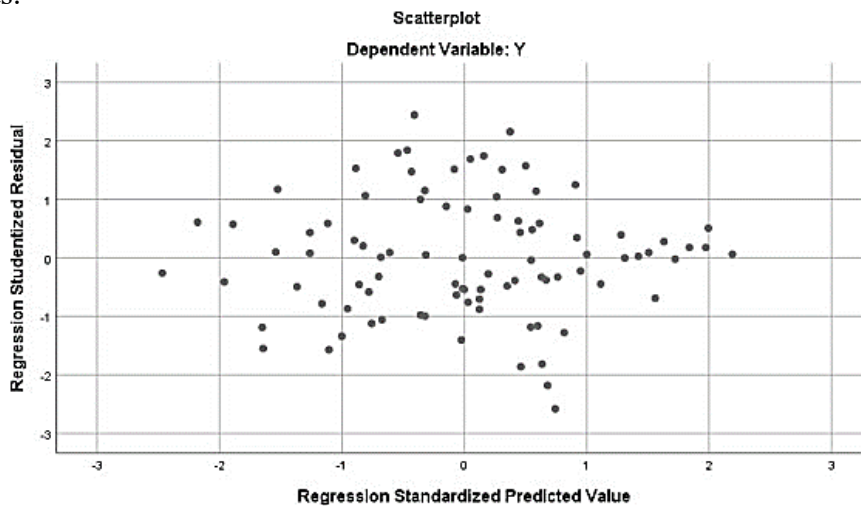
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.627	9.227		4.078	.000		
	X1	.470	.114	.374	4.129	.000	.497	2.014
	X2	.543	.127	.353	4.290	.000	.601	1.665
	X3	.628	.240	.213	2.616	.000	.617	1.621

Sumber: SPSS hasil olah data, 2021

Nilai Tolerance diperoleh lebih besar dari 0.1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen).

#### Uji Heteroskedastitas

Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag, menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2 Regression Standarized Predicted Value

#### Uji Autokorelasi

Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 5% atau 0,05, maka untuk H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara tidak acak (sistematis).

Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 5% atau 0,05, maka untuk H0 diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random).

Tabel 3 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801a	.641	.629	5.75051	2.311

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,311 lebih besar dari batas 1,705 dan kurang dari  $(4 - d) / 4 = 1,617$  = 2,383.

#### Uji Linieritas

Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 5% atau 0,05, maka untuk Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random).

Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji t dan Coefficients<sup>a</sup>

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.627	9.227	.374	4.078	.000
	X1	.470	.114	.353	4.129	.000
	X2	.543	.127	.213	4.290	.000
	X3	.628	.240		2.616	.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di mana  $a = (37,627)$ , maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 37,627 + 0,470 X1 + 0,543 X2 + 0,628 X3 + e$ .

Variabel locus of control (X1) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu  $b1 = 0,470$  yang berarti apabila locus of control mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 47,0 % dengan asumsi variabel lain konstan. Semakin tinggi locus of control seorang pegawai, maka preferensi kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Variabel lingkungan kerja (X2) juga mempunyai arah regresi positif dengan kinerja pegawai yaitu  $b2 = 0,543$  yang berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 54,30 % dengan asumsi variabel yang lain konstan. Semakin tinggi lingkungan kerja seorang pegawai, maka preferensi kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Selanjutnya, Variabel kesejahteraan pegawai (X3) juga mempunyai arah regresi positif dengan kinerja pegawai yaitu  $b3 = 0,628$  yang berarti apabila kesejahteraan pegawai mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 62,80 % dengan asumsi variabel yang lain konstan. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai seorang pegawai, maka preferensi kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan (studi pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor).

Tabel 5 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	5205.291	3	1735.097	52.470	.000b
	Residual	2910.013	88	33.068		
	Total	8115.304	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterimadan  $H_a$  ditolak. Atau
- 1) Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 88$  maka tabel didapat  $F(3;88) = 3,10$ . Dalam perhitungan diperoleh  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel, yaitu  $52,470 > 4,737$  sehingga  $H_0$  ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah  $0,000$  yaitu  $< 0,05$ , maka keputusannya juga menolak  $H_0$  yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

#### Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh apakah locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, yang dapat dilihat dari besarnya  $t$  hitung terhadap  $t$  tabel dengan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini diketahui  $n = 92$  pada tingkat signifikansi 5%. Pada tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai  $t$  tabel ( $91; 0,025$ ) sebesar  $1,989$ , sedangkan  $t$  hitung dari independent adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Coefficientsa dan Hasil Uji t

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.627	9.227	.374	4.078	.000
	X1	.470	.114	.353	4.129	.000
	X2	.543	.127	.213	4.290	.000
	X3	.628	.240		2.616	.010

#### a. Dependent Variable: Y

Pengujian t test menggunakan uji dua sisi:

- 1) Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Atau
  - 1) Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - 2) Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan regresi linear di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y = 37,627 + 0,470 X_1 + 0,543 X_2 + 0,628 X_3 + e$ . Dari persamaan di atas tersebut dapat dijelaskan:

1)  $H_1$  menyatakan locus of control berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data pengujian  $H_1$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,129$ . Probabilitas kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara locus of control terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

b)  $H_2$  menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data pengujian  $H_2$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,290$ . Probabilitas kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

c)  $H_3$  menyatakan kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data pengujian  $H_3$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,616$ . Probabilitas kesalahan sebesar  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801a	.641	.629	5.75051

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- b. Dependent Variable: Y



Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai 64,10% sisanya 35,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung sebesar 4,129 dengan probabilitas kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian thitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa locus of control mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi locus of control yang dimiliki pegawai ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki locus of control baik internal maupun eksternal dapat menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya agar selalu mampu menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Wuryaningsih dan Rini (2013) yang menyatakan bahwa dengan adanya locus of control pada karyawan maka kinerja individu akan semakin baik.

Rotter mengatakan bahwa locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi pada dirinya. Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki sedikit kontrol atas apa yang terjadi pada mereka, mereka dianggap memiliki locus of control eksternal. Salah satu yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam/hidupnya adalah hasil dari keadaan di luar/kontrolnya (yaitu peristiwa ini adalah hasil dari nasib, kesempatan, keberuntungan, atau takdir) akan diklasifikasikan sebagai eksternal. Sebaliknya, seseorang yang memiliki locus of control internal percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidupnya merupakan hasil dari dirinya atau perilakunya sendiri. Individu dengan locus of control internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Sedangkan mereka yang memiliki kecenderungan orientasi kontrol eksternal adalah mereka yang secara umum menganggap bahwa reinforcement positif atau negatif yang diterima berada di luar wilayah kontrolnya. Perbedaan dalam kecenderungan locus of control internal dan eksternal berhubungan dengan bentuk kontrol terhadap lingkungan. Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalaninya dibandingkan dengan individu yang berorientasi eksternal. Dengan demikian, selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki locus of control internal memiliki kepercayaan diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa locus of control internal memiliki hubungan positif dengan kinerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila orang yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja, serta akan mendorong para pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya. Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung sebesar 4,290 dengan probabilitas kesalahan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian thitung berada pada  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong

Kabupaten Bogor akan meningkatkan pula kinerja pegawai yang dimiliki. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Keberhasilan pembinaan moral dan kegairahan kerja bergantung pada hal supervisi yang bermutu, Kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan antar manusia yang harmonis dan menyenangkan, dan adanya aturan main yang jelas menjadi acuan bersama dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Fajar Lingga (2008); Handayani (2011); Arida (2010); Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu perusahaan akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan naik.

#### Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,616 dengan probabilitas kesalahan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Dengan demikian thitung berada pada  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan pegawai, maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian semakin baik kesejahteraan pegawai pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor akan meningkatkan pula kinerja pegawai yang dimiliki. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Pengaruh locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 52,470$  dan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 88$ , maka  $F_{tabel}$  didapat  $F(3;88) = 3,10$ . Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $52,470 > 3,10$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$ , maka keputusannya juga menolak  $H_0$ . Hal ini berarti secara simultan terdapat pengaruh locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor. Meningkatnya locus of control, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai secara simultan akan meningkatkan pula kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

#### Uji R (Koefisien Diterminasi)

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh variabel yaitu locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai sebesar 64,10% sisanya 35,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Conclusion (Kesimpulan)

Simpulan yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor adalah:

1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, dengan demikian meningkatnya locus of control akan meningkatkan pula kinerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, dengan demikian semakin baiknya lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor, dengan demikian meningkatnya kesejahteraan pegawai akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai.
4. Locus of control, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka locus of control, lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai perlu mendapat perhatian pimpinan. Selain itu, dengan keterbatasan penelitian ini diharapkan pula penelitian ini dapat dikembangkan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan variabel yang belum dikaji dalam penelitian ini.

#### 5. Reference List (Daftar Referensi)

- Arida, Ayu. (2010). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang. <https://www.e-jurnal.com/search/label/Jp%20Manajemen%20dd%202013>.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ary & Sriathi (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1.
- Baiq, et.al. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding , 7(11).
- Bawanda, B.H. et al. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. Jurnal Administrasi Bisnis. 6(4), 36-44.
- Bockerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2012). "The Job Satisfaction Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey And Register Data". Cornell University. Industrial & Labor Relations Review; Apr2012, Vol. 65 Issue 2, p244
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. S. 2005. Principles of Nutritional Assessment. Second Edition. Oxford University Press Inc, New York.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Helmawati, Ethika, & Rahmat Hidayat (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Individu Pada Umkm Di Kota Padang. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. XV, No. 2, Tahun 2017.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Jufrizen & Lubis (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 1.
- Kusmayadi. 2014. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- PT Indomarco Prismatama. Universitas Siliwangi. Tasikmalaya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Popoola and Olusoji David (2015). Exploring The Relationship Between Work Locus Of Control And Job Involvement Of Employees In Commercial Banks In Nigeria. *African Journal For The Psychological Study Of Social. Issues* Vol. 18 No. 02, 2015.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat. Sedarmayanti.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sedarmayanti.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sunyoto, D.
- (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprayogi, T. T. (2017). Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2(2), 131-138.
- Yudiningsih, et al. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6746>.
- Yusnaena and Hayati (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. 04 No. 03, 2018