

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 (2005), 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, Brenda H. et al, 2018). Jadi *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat/hasilnya.

Beberapa penelitian karyawan (Ary, IR, dan Sriathi, 2019; Yusnaena and Hayati, 2018; Popoola and David, 2015; Ethika, H, dan Hidayat, R.,2017).yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, Tahier, I. et al (2022); Kusumawati, et al. (2021); Palkhan, Maharani. (2022), menyatakan sebaliknya *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *locus of control* akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain *locus of control*, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian tentang kinerja pegawai/karyawan, antara lain: (Baiq, et.al. 2020; Kusmayadi, 2014; Yudiningsih, 2016; Helmawati, Ethika dan Hidayat, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. .

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 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 (2014) 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 tugas-tugas 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.

Hakekatnya program pelayanan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu program tunjangan karyawan yang bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas maupun kuantitas kerjanya sehingga dengan demikian terdapat dua hubungan yang saling menguntungkan, disatu sisi karyawan merasa dibutuhkan dengan adanya

program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan, disisi lain perusahaan dapat meningkatkan performa organisasi perusahaan, memperbaiki produktifitas kerja karyawan serta keuntungan-keuntungan lainnya. Jadi jelas hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja sangat erat sekali dan keduanya saling berinteraksi satu sama lain untuk bekerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

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.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Masih rendahnya kinerja pegawai
- 2) Masih rendahnya budaya kerja pegawai

- 3) Faktor motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah
- 4) Lingkungan kerja yang belum nyaman
- 5) Kesejahteraan pegawai yang masih rendah
- 6) Faktor kepribadian *locus of control* eksternal dan internal yang masih lemah.
- 7) Kelengkapan fasilitas yang belum memadai
- 8) Masih rendahnya budaya kerja pegawai
- 9) Apakah faktor kesejahteraan mempengaruhi kinerja pegawai
- 10) Apakah faktor *locus of control*, lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus pada kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor dengan faktor yang mempengaruhi yaitu *locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor?

- 3) Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor?
- 4) Apakah *locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.
- 4) Untuk menganalisis *locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

- 1) Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor dalam rangka perbaikan

kinerja pegawai sesuai tupoksi masing-masing untuk kemajuan lembaga.

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.

2) Manfaat Teoretis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu:

- a. Untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis
- b. Hasil penelitian tersebut diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai atau karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2005) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan, Mangkunegara (2013) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2010), Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Mathis dan Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembanding kinerja (*benchmark*), dengan acuan yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2007), mengemukakan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Mathis & Jackson (2011) membagi standar penilaian kinerja sebagai berikut: a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketepatan waktu dari hasil, d) Kehadiran, dan e) Kemampuan bekerjasama.

Dessler (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- d. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- e. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Bernardin dan Russel (2013) dalam Kaswan dan Ade sadiki A. (2015), ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan sesuatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.
- c. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d. Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

Terakhir, menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

- e. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan/pegawai tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan indikatornya adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, pengetahuan/kemampuan, komunikasi/kerja sama, dan inisiatif.

2.1.2. *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal*

locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control* (Suprayogi, T. T., 2017).

Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa *Locus of control* merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Schemerhorn (2011), *locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Myers (2013), mengemukakan *locus of control* merupakan persepsi tentang bagaimana seseorang dapat mengendalikan takdirnya.

Selanjutnya, Robbins dan Judge juga mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya. Dari berbagai macam definisi yang diterangkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan sebuah kecenderungan yang ada dalam setiap individu dalam menyikapi hal-hal yang terjadi dalam hidupnya, apakah berada dalam kontrol dirinya sendiri atau hal lain di luar dari dirinya. *Locus of control* dibagi menjadi dua jenis, yaitu internal dan external.

Ada beberapa hal yang membedakan antara seseorang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* dengan *external locus of control*. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan *internal locus of control* secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya.

Sedangkan Schermerson (2011) menyatakan bahwa seseorang dengan kecenderungan internal *locus of control* memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menerima tanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan.

Lebih lanjut Rotter dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006) menyatakan *locus of control* individu menentukan kadar kepercayaan terhadap perilaku yang mempengaruhi mereka. Mereka beranggapan bahwa pengendalian kehidupannya berasal dari dalam diri sendiri. Rotter menamakan orang-orang seperti ini sebagai orang-orang yang dikendalikan oleh kekuatan dari dalam diri mereka sendiri.

Larsen dan Bush (2002) dalam Mulyadi (2015), *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*).

Andrian Furnham (2006) menjelaskan bahwa persepsi *personality* terhadap kontrol merupakan variabel atau dimensi yang berkaitan dengan kepercayaan tentang penguatan kontrol internal dengan kontrol eksternal (yaitu sebab dari hasil-hasil dari perilaku). Seseorang yang percaya bahwa sesuatu peristiwa terjadi di dalam hidupnya. Oleh karena itu, akibat hasil perilaku tindakannya atau kemampuannya, personalitas dan upayanya dikatakan bahwa ia memiliki kapasitas harapan kontrol internal. Seseorang yang percaya bahwa suatu peristiwa di dalam hidupnya karena fungsi faktor

keberuntungan, kesempatan, dan nasib, atau kekuatan lainnya di luar kontrol dirinya. Orang tersebut memiliki kapasitas harapan kontrol eksternal.

Good dan Brophy dalam Mulyadi (2011) mengatakan bahwa *locus of control* seorang individu cenderung menjelaskan keberhasilan dan kegagalannya. Individu yang mempunyai *locus of control* eksternal menganggap kinerjanya disebabkan oleh faktor eksternal. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* internal merasa bahwa mereka bertanggung jawab terhadap keberhasilan maupun kegagalannya.

Rae Andre (2008) menjelaskan *locus of control* adalah tingkatan kepercayaan seseorang terhadap tindakan-tindakan yang mempengaruhi hasil-hasilnya, penghargaan dan penguatan-penguatan yang dihasilkannya di dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini mencakup tindakan sendiri atau faktor lingkungan yang tidak dapat dikontrol.

Robbin dalam Mulyadi (2011) menyatakan *locus of control* (pusat pengendalian) mengarah pada kemampuan seseorang mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Bila seseorang mempunyai *locus of control* eksternal, itu berarti ia percaya kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan nasibnya. Sebaliknya *locus of control* internal menggambarkan kemampuan seseorang menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya. Berdasarkan pendapat tersebut *locus of control* dibagi dua kelompok, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Keduanya berpengaruh terhadap sebuah keyakinan yaitu keyakinan dapat mengatasi berbagai bentuk permasalahan pribadi yang timbul baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Azwar dalam Jufrizen dan Lubis (2020) mengemukakan bahwa *locus of control* terdiri dari tiga indikator yaitu *internality, chance, powerful others*.

1. *Internality*

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2. *Chance*

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa

Jadi dapat disimpulkan pengertian *Lotus of control* dalam penelitian ini 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, percaya pada kemampuan sendiri, berusaha memperbaiki kekurangan atau kegagalan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 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.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Selanjutnya, Isyandi (2009) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti: temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Simanjuntak (2008), menyatakan bahwasannya lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya, Nitisemito (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

Sedarmayanti (2013) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal

Menurut Sunyoto (2013), beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai

kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal

yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari:

1) Faktor Lingkungan Fisik,

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: Rencana Ruang Kerja, Rancangan Pekerjaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: a) pekerjaan yang berlebihan, b) sistem pengawasan yang buruk, c) frustrasi, d) perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan e) perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Sedangkan indikatornya adalah a) Lingkungan kerja secara fisik: luas ruangan kerja, penerangan tempat kerja, sirkulasi udara, fasilitas kerja, dan kebisingan, b) Lingkungan kerja secara non fisik: hubungan atasan dan bawahan, serta hubungan rekan kerja.

2.1.4. Kesejahteraan Pegawai

Pengertian kesejahteraan karyawan/pegawai menurut Dodge et al (2012) adalah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur.

Menurut Hasibuan (2010) 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.

Moekijat (2005) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.

Yoder dalam Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Tujuan pemberian pelayanan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005) sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Selanjutnya, jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2003), sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.

- 2) Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
- 3) Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Bockerman *et al* (2012) terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu: 1). Kepuasan kerja: Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. 2). Ketidakpastian: Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya. 3). Kecelakaan kerja: Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan. 4). Risiko: Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja. 5). Tidak ada promosi: Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan. 6). Tidak ada suara: Tidak memiliki hak untuk berpendapat. 7). Diskriminasi: Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu. 8). Intensitas kerja: Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.

Manullang (2009) mengatakan bahwa indikator tingkat kesejahteraan adalah sebagai berikut: (1). Pendapatan selama satu bulan. (2). Kepuasan terhadap pendapatan. (3). Konsumsi/pengeluaran per bulan. (4). Persepsi terhadap kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. (5). Kesehatan dan keselamatan kerja. (6). Pemanfaatan dan tanggapan

terhadap kesejahteraan lainnya (mess dan alat transportasi berupa bus antar jemput). (7). Kehidupan beragama. (8). Kemudahan melakukan olahraga. (9). Status sosial. (10).Rasa betah selama bekerja di perusahaan. (11). Rasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian dari Kusmayadi (2014), tentang pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah Kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Yudiningsih (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Buleleng,

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

3. Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019), Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). Bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mall Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan locus of control maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.
4. Yusnaena and Salmi Hayati (2018), Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian menunjukkan hasil dari variabel *Locus of Control* dengan taraf signifikansi $0.043 < 0.05$, berarti bahwa hipotesis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Popoola and Olusoji David (2015), *Exploring The Relationship Between Work Locus Of Control And Job Involvement Of Employees In Commercial Banks In Nigeria*. Berdasarkan penelitian ini *the result revealed that*, dari *Locus of Control* berhubungan positif dengan keterlibatan kerja atau kinerja karyawan.
6. Kusumawati, et al. (2021), *Impact of Locus Control and The Work Environment on Employee Performance with Self-Efficiency as a Mediation in Paper Companies in East Java*. Hasilnya mengungkapkan bahwa *locus of control* memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar pada *self-efficacy* tetapi tidak memiliki dampak yang besar terhadap efisiensi pekerja. Tempat kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar pada

efisiensi dan efektivitas diri pekerja. Di sisi lain, self-efficacy memiliki dampak positif yang cukup besar pada efisiensi pekerja serta merupakan langkah yang dapat disesuaikan antara lokus komando dan kinerja pekerja.

7. Tahier, I. et al (2022), *Effect of Locus of Control, Organization of Citizenship Behavior and Work Achievement on Employee Performance (Study at: Palopo City Environmental Service)*. Hasil diperoleh dari pengujian statistik secara parsial menunjukkan bahwa *locus of control* dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, organisasi perilaku kewargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar pengaruh perilaku kewargaan organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Kota.
8. Lestariningsih, Indri, et al. (2022) *Influence of Locus of Control, Workload, Work Environment, Motivation on Nurse Performance (Case Study At Dr. R. Goeteng Tanoedibrata Hospital Purbalingga)*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control*, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
9. Herlambang, et al. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel. Data dianalisis uji asumsi klasik untuk model regresi dan uji regresi linear

berganda sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel.

10. Palkhan, Maharani. (2022). Pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi, pengaruh *locus of control* terhadap motivasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, pengaruh kompensasi terhadap motivasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Berpikir

2.3.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Locus of control diartikan sebagai cara pandang seseorang suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Individu yang mempunyai *Locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan *locus of control* internal yang rendah.

Sebaliknya *locus of control* eksternal yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa cenderung memiliki kinerja rendah. 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).

Dengan demikian dapat diduga *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara

optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan akan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. 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).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

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.

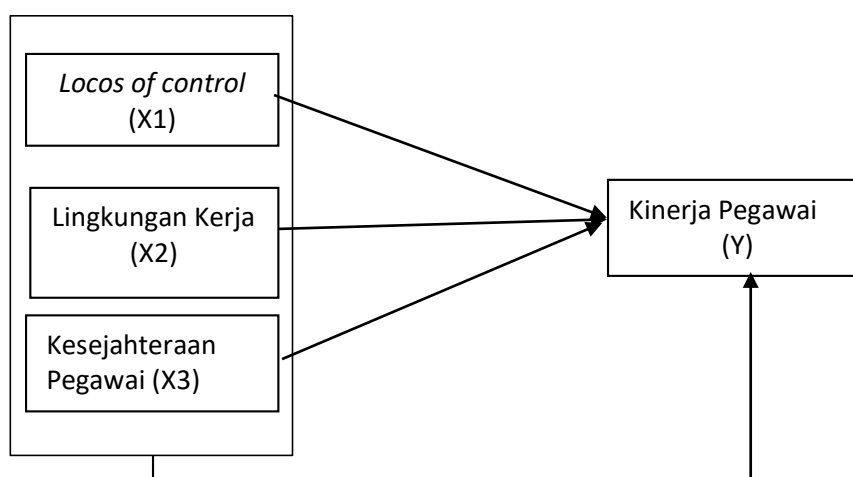
Adanya program kesejahteraan pada suatu organisasi atau perusahaan akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Dengan hasil kinerja yang baik dicapai oleh seorang pegawai akan mendapat perhatian dari pimpinan dalam hal ini perusahaan, sehingga karyawan tersebut mendapat insentif. Selain itu, tersedianya fasilitas program kesejahteraan akan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diduga kesejahteraan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3.4. Pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

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, percaya pada kemampuan sendiri, berusaha memperbaiki kekurangan atau kegagalan.

Individu yang mempunyai *Locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan *locus of control* internal yang rendah. Dengan demikian *locus of control* mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya lingkungan kerja yang baik seorang pegawai akan bekerja dengan nyaman dan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dengan *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai dan adanya lingkungan kerja yang baik serta ditunjang fasilitas program kesejahteraan dari perusahaan akan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, dengan adanya *locus of control*, lingkungan kerja yang baik dan kesejahteraan pegawai secara simultan dapat diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pikir di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk skema hubungan antar variabel sebagai berikut.



Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H1 : Diduga *Locos 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 *Locos of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei menurut menurut Sugiono (2018) adalah metode penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis kinerja pegawai pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Sekolah Islam Plus Daarul Jannah yang beralamat di Jalan GOR Pakansari no.43 Nanggewer Mekar, Cibinong Kabupaten Bogor Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu November dan Desember 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2018).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah Cibinong Kabupaten Bogor yang berjumlah 118 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel dilakukan dengan pertimbangan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random sampling*). Sedangkan 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

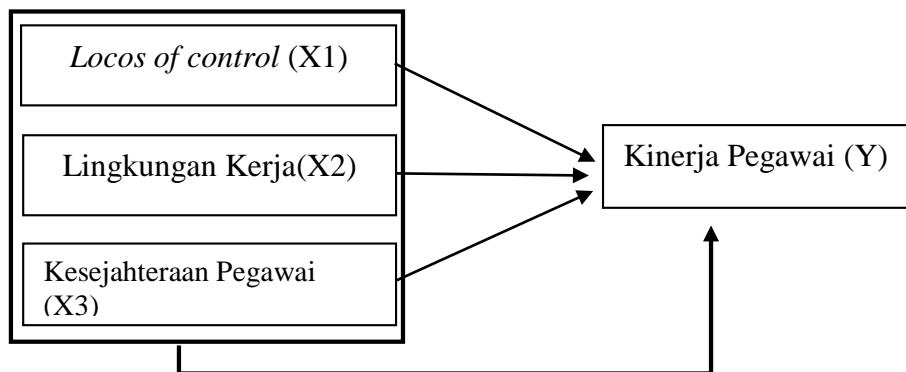
$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2} = 91,11$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini diambil 92 orang (pegawai)

3.4. Variabel Penelitian

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:



Gambar 3.1. Hubungan Antara Variabel

3.5. Definisi Operasional Variabel

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

3.5.1. 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 yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan/kemampuan tentang pekerjaan, komunikasi (kerjasama tim), ketepatan waktu, dan inisiatif.

Sumber: (Robbins, 2016; Sedarmayanti, 2017; Hasibuan, 2013).

3.5.2. *Locus of Control* (X1)

lotus 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.

Indikator *locus of control* adalah percaya pada nasib, keberuntungan, mudah dipengaruhi, percaya pada kemampuan sendiri, berusaha memperbaiki kekurangan atau kegagalan.

Sumber: (Suprayogi, 2017; Rotter dalam Gibson et al, 2006; Azwar dalam Jufrizen dan Lubis, 2020).

3.5.3. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan adalah suasana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, terdiri dari lingkungan kerja secara fisik dan non fisik.

a. Lingkungan Kerja secara fisik

- Luas ruangan kerja
- Penerangan tempat kerja
- Sirkulasi udara
- Fasilitas kerja
- Kebisingan

b. Lingkungan kerja secara non fisik

- Hubungan atasan dan bawahan
- Hubungan rekan kerja

Sumber: (Sedarmayanti, 2013; Sunyoto, 2013; Nitisemito, 2014).

3.5.4. 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, tunjangan, besarnya insentif, dan adanya jaminan kesehatan.

(Hasibuan, 2013; Bockerman *et al*, 2012; Manullang, 2009)

3.6. Sumber dan Jenis Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer menurut Sugiono (2018) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi, data diperoleh secara langsung dari sumber pertama, baik individu maupun kelompok. Data primer diperoleh melalui metode wawancara, observasi dan hasil kuesioner dari responden. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden/pegawai yang bekerja pada Sekolah Islam Plus Daarul Jannah terdiri dari guru, staf, *office boy*, dan satpam.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Menurut Sugiono (2018) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah: dokumentasi, profil sekolah, buku-buku, laporan kepegawaian, dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu pengumpulan data melalui wawancara secara langsung dengan para informan penelitian. Wawancara diperlukan untuk mengetahui gambaran organisasi atau perusahaan dan terkait penelitian yang dilakukan.

2) Observasi (*observation*)

Observasi yaitu melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, yaitu tentang lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai, dan kinerja pegawai.

3) Teknik Angket

Angket disebar pada responden dalam hal ini sebanyak 92 responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah tersedia jawabannya sehingga responden langsung memilih, dengan angket langsung dengan menggunakan skala likert.

4) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian ataupun dari instansi lain yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Studi dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang relevan dengan dengan focus penelitian.

3.8. Instrumen Pengumpulan Data

Data Instrumen penelitian merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian menurut Arikunto (2013:193) adalah sebuah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk membantu dalam kegiatannya atau dalam penelitiannya sehingga kegiatan atau penelitian tersebut menjadi sistematis.

1) Pembuatan kisi-kisi angket

Kisi-kisi angket yang dibuat bersumber dari indikator yang telah ditentukan untuk dijadikan landasan dalam penyusunan kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket untuk variabel kinerja pegawai, *locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai.

2) Penyusunan Angket

Setelah pembuatan angket selesai, maka item-item pertanyaan yang diberikan disertai alternatif jawaban. Selanjutnya disusun pedoman pengisian angket agar responden tidak kesulitan dalam mengisi angket.

3) Menentukan Skor Angket

Menurut Arikunto (2013), Penilaian atau skor angket merupakan kegiatan tabulasi, antara lain memberikan skor terhadap item-item yang perlu diberi skor. Dalam keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberikan skor sebagai berikut:

- a) Jawaban SS : Sangat setuju
- b) Jawaban S : Setuju
- c) Jawaban KS : Kurang setuju
- d) Jawaban TS : Tidak setuju
- e) Jawaban STS : Sangat tidak setuju

Skor jawaban dari pernyataan positif berkisar 5 sampai 1. Skor jawaban dari pernyataan negatif berkisar 1 sampai 5. Jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan merupakan proyeksi persepsi yang dialaminya.

3.9. Teknik Pengujian Instrumen

3.9.1. Uji Validitas Instrumen/Angket

Uji validitas data dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate. Menurut Sugiyono (2017), apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, antara lain:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- 2) Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden.
- 3) Mempersiapkan tabel jawaban.
- 4) Menghitung korelasi *bivariate* dengan menggunakan program SPSS.

Menurut Arikunto (2016:145), Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen.

Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi tiap item

X = Skor tiap faktor

Y = Skor seluruh faktor

N = Jumlah sampel

Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% berarti skor (butir soal) valid dan sebaliknya bila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memenuhi persyaratan.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

Selanjutnya, menurut Arikunto (2016), Angket dinyatakan reliabel jika dapat dipercaya, konsisten, dan bila digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan hasil tidak jauh berbeda. Untuk mencari reliabilitas angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumusnya sebagai berikut (Arikunto, 2016):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{Si} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

Si = Varians total

Jika $r_{hit} > r_{tab}$ maka dapat dikatakan tabel kuesioner yang diuji tersebut reliabel,

sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tab}$ maka tabel kuesioner yang diuji tersebut tidak reliabel.

3.10. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif.

Menurut Sugiono (2017:199), statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui tabel, grafik, perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan perhitungan prosentase.

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau *statistic probabilitas*, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dari hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2017:201).

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.

Adapun rumus regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_n + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = *Locus of Control*

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Kesejahteraan pegawai

α = Konstanta.

β₁, β₂, β₃ = Slope atau Koefisien estimate.

Penggunaan metode analisis regresi linier berganda, maka perlu dipenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya.

Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Run Test.

Run test merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian, apakah antar residual terjadi korelasi yang tinggi. Apabila antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, dapat dikatakan bahwa residual adalah random atau acak. Dengan hipotesis sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 5% atau 0,05, maka untuk H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random).

3.11. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan uji t dan uji f dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) = 95% ($\alpha = 5\%$).

a. Uji Signifikansi (uji t)

Uji ini 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 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, 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 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, 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.

Adapun hipotesis masing-masing adalah sebagai berikut:

- 1) H_a : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.
 H_0 : *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.
- 2) H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.
 H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.
- 3) H_a : Kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.

Ho: Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.

b. Uji Signifikansi (uji F)

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). Adapun untuk melakukan uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

1) Menemukan Ho (Hipotesis nihil) dan Ha (Hipotesis alternatif)

Ha : *Locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.

Ho: *Locus of control*, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Islam Daarul Djannah Cibinong Kabupaten Bogor.

2) Menentukan nilai α , yang dalam hal ini nilai alpha adalah sebesar 0.05 atau 5% untuk melakukan uji nilai F ini, peneliti akan menggunakan SPSS for windows 23 dan pada uji ini H0 akan tertolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0.05 .

c. Uji Koefisien Determinansi (R^2)

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.