



# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PASURUAN

Mega Dewi Lestari<sup>1\*</sup>, Bambang Sutikno<sup>2</sup>, Vita Fibriyani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Merdeka Pasuruan

Email: [megadewi006@gmail.com](mailto:megadewi006@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangtikno@gmail.com](mailto:bambangtikno@gmail.com)<sup>2</sup>, [vita fibriyani@gmail.com](mailto:vita fibriyani@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstract

*The National Unity and Politics Agency of Pasuruan Regency is an organization that has a position as a supporting element for the Regent's duties, in the field of unity and politics. This study aims to determine the influence of the physical work environment, non-physical work environment, and internal locus of control on employee performance partially and simultaneously. The population used was 37 employees with multiple linear regression analysis. The results of the study showed that the physical work environment, non-physical work environment and internal locus of control on employee performance simultaneously showed a calculated F value of  $29.069 > F$  table 2.89 and a significance value of  $0.00 < 0.05$  and  $R^2$  0.731 or 73.1%. Partially, the physical work environment has a significant effect on employee performance with a sig. value of  $0.00 < 0.05$ . The dominant value in the physical work environment is 7.2%. The non-physical work environment also has a significant effect on employee performance with a sig. value of  $0.00 < 0.05$  with a dominant value of 1.6%. In addition, the internal locus of control has a sig. value.  $0.00 > 0.05$ , which means that partially, internal locus of control has a significant influence on employee performance. Internal locus of control has a dominant value of 64.3%, which means that internal locus of control has the most dominant value.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Internal Locus of Control, Employee Performance*

## Abstrak

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan merupakan sebuah organisasi yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pendukung tugas Bupati, dibidang kesatuan dan politik. Dengan tingkat jumlah pegawai yang ada. Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sama denganyang lain merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan di daerahnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai, dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 37 pegawai. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai secara simultan menunjukkan nilai F hitung  $29,069 > F$  tabel 2, 89 dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan  $R^2$  0,731 atau 73,1%. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig.  $0,00 < 0,05$ . Nilai dominan pada lingkungan kerja fisik sebesar 7,2%. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dengan nilai dominan sebesar 1,6%. Selain itu, *locus of control* internal memiliki nilai sig.  $0,00 > 0,05$  yang artinya secara parsial *locus of control* internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* internal memiliki nilai dominan sebesar 64,3%, yang artinya *locus of control* internal memiliki nilai paling dominan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Locus Of Control* Internal, dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sama dengan yang lain merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan didaerahnya. Kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah.

Pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ditemui adanya masalah yaitu menurunnya kinerja pegawai yang terjadi menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada, pada lingkungan kerja fisik terdapat fasilitas yang kurang memadai serta peralatan yang kurang lengkap menjadi salah satu negatif yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja dikarenakan masih adanya peralatan yang dipakai secara bergantian mengakibatkan performa pegawai menurun melalui indikator seperti peralatan memadai.

Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik, berdasarkan survey pendahuluan, dari hasil wawancara dengan 10 pegawai terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik seperti 10 pegawai mempermasalahkan hubungan antar pegawai yang dimana terdapat adanya dikarenakan pegawai yang saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan, bukannya mencari solusi bersama dan 7 pegawai mempermasalahkan hubungan bawahan dengan atasan dikarenakan kurangnya koordinasi antar atasan dengan pegawai yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Astuti & Mulyadin (2022) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan pegawai, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Penyebab yang timbul selanjutnya yaitu mengenai *locus of control* internal. Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik terdapat permasalahan yang berfokus mengenai *locus of control* internal dimana permasalahannya yang ada yaitu, masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang kurang tepat karena bukan ahli di bidangnya, pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Kedisiplinan tanggungjawab yang kurang diterapkan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang kurang menjalankan tugasnya dengan baik seperti pada bagian pelayanan terdapat beberapa pegawai yang membiarkan masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan sedang menunggu sehingga akibatnya menimbulkan lamanya pelayanan.

Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti pelayanan administrasi di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih adanya penugasan bagi pegawai yang tidak benar-benar adil karena tidak ahli di bidangnya, pegawai kurang dinamis, sehingga efisiensi kerja tidak mengarah pada kinerja. Selain itu, menunjukkan permasalahan yang terjadi yaitu pegawai tidak merasa bahwa semua yang telah dicapai merupakan hasil usaha sendiri, permasalahan yang terjadi karena pegawai menganggap bahwa kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya didalam instansi, pegawai menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. Pegawai cenderung bergantung kepada pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. hal tersebut dikarenakan pegawai kurang mengerti dan mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan pegawai lainnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Galib dan Hidayat (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Indikator kinerja pegawai menurut Harahap & Tirtayasa (2020) yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Siagian (2020) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Indikator menurut Siagian (2020), yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja, dan fasilitas.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017), yaitu hubungan antar pegawai, dan hubungan bawahan dengan atasan.

### **Locus Of Control Internal**

Menurut Ridwan (2016), Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung beranggapan bahwa kemampuan, keterampilan, dan usaha menentukan apa yang telah mereka dapatkan dalam hidup. Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung beranggapan bahwa apapun yang diperoleh dan didapatkan dalam hidup mereka ditentukan oleh nasib, takdir, keberuntungan bahkan kekuasaan orang lain. Sanjiwani dan Wisadha (2016) mengatakan bahwa internal *locus of control* merupakan kondisi ketika individu yakin jika diri sendiri mampu menguasai hal yang terjadi

dalam dirinya sendiri. Indikator menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) ialah kemampuan, minat, dan usaha.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan, dan menggunakan metode total sampling yaitu seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang berjumlah 37 pegawai. Data yang digunakan adalah data yang diperoleh langsung dari wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data mencakup beberapa tahapan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji dominan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan kuesioner dengan SPSS. Dengan 37 responden, rtabel sebesar 0,324 pada taraf kepercayaan 5%. Pernyataan dianggap valid jika r hitung > r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,655	0,324	VALID
		X1.2	0,742	0,324	VALID
		X1.3	0,468	0,324	VALID
		X1.4	0,552	0,324	VALID
		X1.5	0,560	0,324	VALID
		X1.6	0,557	0,324	VALID
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,700	0,324	VALID
		X2.2	0,649	0,324	VALID
		X2.3	0,629	0,324	VALID
		X2.4	0,631	0,324	VALID
3.	<i>Locus Of Control</i> Internal (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,467	0,324	VALID
		X3.2	0,709	0,324	VALID
		X3.3	0,790	0,324	VALID
		X3.4	0,833	0,324	VALID
		X3.5	0,745	0,324	VALID
		Y1	0,735	0,324	VALID
		Y2	0,805	0,324	VALID
		Y3	0,462	0,324	VALID
		Y4	0,737	0,324	VALID
		Y5	0,771	0,324	VALID

No	Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y6	0,858	0,324	VALID
		Y7	0,628	0,324	VALID
		Y8	0,768	0,324	VALID
		Y9	0,641	0,324	VALID
		Y10	0,757	0,324	VALID
		Y11	0,723	0,324	VALID

Berdasarkan Tabel 1, setiap pernyataan dalam kuesioner valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi jawaban kuesioner dengan SPSS sebagai alat analisis. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 atau 0,7.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan (N of Items)	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	6	0.637	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	4	0.710	Reliabel
Locus Of Control Internal	5	0.750	Reliabel
Kinerja Pegawai	11	0.903	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, semua dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  rtabel 0,6

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data, umumnya menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $>$  0,05

Tabel 3. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	Residual berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil output uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,200  $>$  0,05 sehingga diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas menentukan hubungan linear antar variabel, dengan signifikan  $>$  0,05 menunjukkan hubungan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Signifikasi		Keterangan
	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Linearity</i>	
Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0.981	0.05	Hubungan Linear
Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0.259	0.05	Hubungan Linear
Hubungan <i>Locus Of Control</i> Internal (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0.312	0.05	Hubungan Linear

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan linier dengan signifikansi 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas dengan nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

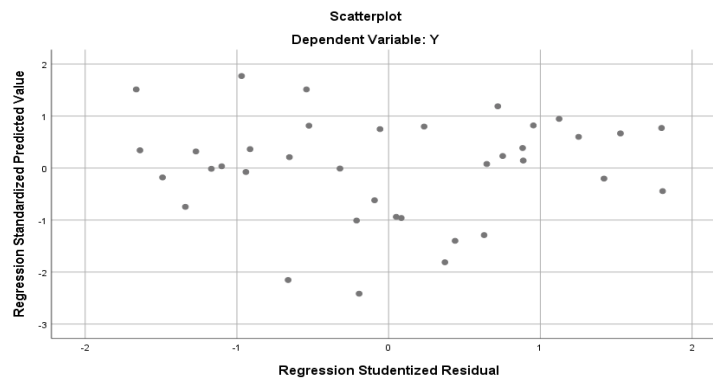
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.901	1.110	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.821	1.218	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Locus Of Control</i> Internal (X <sub>3</sub> )	0.761	1.315	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5, semua variabel independen (persepsi kemudahan, persepsi manfaat dan persepsi keamanan) tidak mengalami multikolinearitas dalam mempengaruhi variabel dependen (minat penggunaan).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya perbedaan varians residual dalam model regresi. Model dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 dan titik-titik data tersebar tanpa pola tertentu.



Gambar 1. Hasil Uji Scater Plot

Berdasarkan Gambar 1, sebaran titik data tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda mengukur hubungan antara persepsi kemudahan, persepsi manfaat dan persepsi keamanan terhadap minat penggunaan. Hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai (Y)	0,883	0,205	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )		1,217	0,316	0,000
Locus Of Control Internal ( $X_3$ )		1,689	0,230	0,000
(Constant)		6,259	4,858	0,005

Berdasarkan tabel 6, hasil uji analisis regresi linier berganda dapat diuraikan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,259 + 0,883 X_1 + 1,217 X_2 + 1,689 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta positif sebesar 6,259. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini diasumsikan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan locus of control internal ( $X_3$ ) dinyatakan konstan sehingga nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 6,259.
2. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,883 dengan tanda positif yang diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar dengan syarat variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 1,217 dengan tanda positif

diartikan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 1,217 dengan syarat variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien regresi dari *locus of control* internal ( $X_3$ ) sebesar 1,689 dengan tanda positive diartikan bahwa apabila *locus of control* internal ( $X_3$ ) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 1,689 dengan syarat variabel lain konstan.

### Pengujian Hipotesis 1

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	29,069	2,88	0,000	Ha <sub>1</sub> diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )					
<i>Locus Of Control</i> Internal ( $X_3$ )					

Berdasarkan Tabel 8, nilai  $F_{hitung}$  29,069  $>$   $F_{tabel}$  2,88 dan signifikansi 0,00  $<$  0,05, sehingga lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,731 atau 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis 2

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	5,919	2,88	0,00	Ha <sub>2</sub> diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )					

Berdasarkan Tabel 9, nilai  $F_{hitung}$  5,919  $>$   $F_{tabel}$  2,88 dan signifikan 0,00  $<$  0,05, sehingga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,258 atau 25,8% dan sisanya sebesar 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis 3

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 10. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai (Y)	36,670	2,88	0,00	Ha <sub>3</sub> diterima
Locus of Control Internal ( $X_3$ )					

Berdasarkan Tabel 10, nilai  $F_{hitung}$  36,670  $>$   $F_{tabel}$  2,88 dan signifikan 0,00  $<$  0,05, sehingga lingkungan kerja fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,683 atau 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis 4

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	Kinerja Pegawai (Y)	38,503	2,88	0,00	Ha <sub>4</sub> diterima
Locus of Control Internal ( $X_3$ )					

Berdasarkan Tabel 11, nilai  $F_{hitung}$  38,503  $>$   $F_{tabel}$  2,88 dan signifikan 0,00  $<$  0,05, sehingga lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai R. Square menunjukkan nilai sebesar 0,694 atau 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis 5

Uji t mengukur pengaruh parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan koefisien  $\beta$  positif.

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai (Y)	0,00	2,685	2,03452	Ha <sub>5</sub> (1) Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )		0,00	2,488	2,03452	Ha <sub>5</sub> (2) Diterima
Locus Of Control Internal ( $X_3$ )		0,00	9,011	2,03452	Ha <sub>5</sub> (3) diterima

Berdasarkan uji t, lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>), dan *locus of control* internal (X<sub>3</sub>) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dikarenakan seluruh nilai signifikan < 0,05.

## Uji Dominan

Tabel 11. Hasil Uji Dominan

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Correlation	Kontribusi %
		Beta	Zero Order	
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	0,170	0,425	7,2
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai(Y)	0,040	0,405	1,6
<i>Locus Of Control</i> Internal (X <sub>3</sub> )		0,769	0,837	64,3

Berdasarkan Tabel 11, variabel *locus of control* internal (X<sub>3</sub>) memberikan kontribusi pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai sebesar 64,3%.

## KESIMPULAN

Variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan dengan nilai  $F_{hitung} 29,069 > F_{tabel} 2,89$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,731 atau 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Pada variabel *locus of control* internal memiliki pengaruh yang dominan sebesar 64,3%.

Bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti kualitas pelayanan yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index><http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Galib, M., Dan Hidayat, M. (2018). Analysis of Company Performance Using the Balanced Scorecard Approach in Bosowa Propertindo. *Seiko Journal of Management Business*, 2(1), 92–112. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Harahap, S. F., Dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Cetakan Ke 8. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Suwardi Dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media