



KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH HARISMA BARAKAH: DAMPAK *LOCUS OF CONTROL*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KOMUNIKASI KERJA

Selvi Dilyanti Rizki

Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Corresponding Author: shelve.dilianti92umk@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 Maret 2023</p> <p>Revised : 07 April 2024</p> <p>Accepted : 02 Mei 2024</p> <p>Publication : 31 Mei 2024</p> <p>Keywords: <i>Locus Of Control,</i> <i>Job Characteristics,</i> <i>Work</i> <i>Communication,</i> <i>Employee</i> <i>Performance</i></p> <p>Kata Kunci : <i>Locus Of Control,</i> <i>Karakteristik</i> <i>Pekerjaan,</i> <i>Komunikasi Kerja,</i> <i>Kinerja Karyawan</i></p> <p>Licensed Under a <i>Creative Commons</i> <i>Attribution 4.0</i> <i>International</i> <i>License</i></p> 	<p>Abstract: <i>This study aims to analyze the effect of locus of control, job characteristics and work communication on the performance of employees of PT. Anugrah Harisma Barakah kec. South Kabaena. The population in this study were all employees of PT. Anugrah Harisma Barakah kec. South Kabaena by using the sampling method, namely the Slovin formula where there are 75 respondents as research samples in this case employees of PT. Anugrah Harisma Barakah, South Kabaena sub-district as many as 300 employees. Data collection method by distributing questionnaires to respondents. The data analysis using the SPSS Version 22 program. The results of this study indicate that locus of control, job characteristics and work communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, job characteristics have a positive and significant influence on employee performance, as well as work communication. Has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>locus of control</i>, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu rumus Slovin dimana terdapat 75 responden dijadikan sampel penelitian dalam hal ini karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan sebanyak 300 karyawan. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i>, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. PT. Anugrah Harisma Barakah (AHB), sebuah perusahaan pertambangan yang beroperasi di Kecamatan Kabaena Selatan, Sulawesi Tenggara, tidak terkecuali dari tantangan ini. Untuk mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas dalam industri pertambangan yang dinamis, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Kinerja karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Campbell dan Wiernik (2018), merupakan tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Indonesia, Suryani dan Mamin (2020) menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti produktivitas, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas kerja dan kontribusi terhadap iklim organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut, locus of control, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi kerja telah menarik perhatian para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir (Cherian & Jacob, 2019; Parker, 2017; Men & Yue, 2019).

Locus of control, konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966), merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuannya mengendalikan peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan internal locus of control percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil dari tindakan mereka, sementara mereka dengan external locus of control cenderung mengatribusikan hasil pada faktor eksternal atau keberuntungan. Penelitian terbaru oleh Karimi dan Alipour (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan internal locus of control cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Pratama dan Aima (2018) pada industri manufaktur di Jakarta menunjukkan bahwa locus of control memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan dengan internal locus of control lebih cenderung mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan lebih tahan terhadap stres kerja.

Karakteristik pekerjaan, yang didasarkan pada model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham (1976), mencakup aspek-aspek seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Studi yang dilakukan oleh

Oldham dan Fried (2016) mengungkapkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam konteks Indonesia, Hidayat dan Budiatma (2020) melakukan penelitian pada industri jasa di Bali dan menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Komunikasi kerja, sebagai elemen vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, telah menjadi fokus penelitian dalam beberapa tahun terakhir. Men dan Yue (2019) mendemonstrasikan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Di Indonesia, studi oleh Prabawa dan Riharjo (2021) pada perusahaan BUMN di Surabaya mengonfirmasi pentingnya komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Dalam konteks industri pertambangan, ketiga faktor ini memiliki relevansi khusus. Pekerjaan di sektor pertambangan seringkali melibatkan risiko tinggi dan kondisi kerja yang menantang, yang dapat mempengaruhi locus of control karyawan (Amponsah-Tawiah et al., 2018). Karakteristik pekerjaan di industri ini juga unik, dengan tingkat spesialisasi yang tinggi dan kebutuhan akan koordinasi yang erat antar tim (Atalay et al., 2020). Selain itu, komunikasi yang efektif menjadi sangat penting dalam menjaga keselamatan dan produktivitas di lingkungan kerja pertambangan (Haas & Yorio, 2016).

Penelitian oleh Sudrajat et al. (2019) pada industri pertambangan di Kalimantan Timur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan komunikatif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Meskipun studi-studi sebelumnya telah menyelidiki pengaruh masing-masing faktor ini secara terpisah, masih terdapat kelangkaan penelitian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam konteks industri pertambangan di Indonesia, khususnya di daerah terpencil seperti Kecamatan Kabaena Selatan. Keunikan geografis dan sosio-ekonomi daerah ini menambah kompleksitas dalam memahami dinamika kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah (AHB). Studi ini mengadopsi pendekatan teori kontingensi

(Donaldson, 2016), yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada keselarasan antara karakteristik organisasi dan faktor-faktor kontekstual.

Penelitian ini juga mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam industri pertambangan. Dengan meningkatnya tekanan global untuk praktik pertambangan yang lebih berkelanjutan, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempertimbangkan aspek lingkungan dan sosial (Weldegiorgis & Ali, 2022). Di Indonesia, isu ini semakin relevan mengingat pentingnya sektor pertambangan bagi perekonomian nasional dan tantangan lingkungan yang dihadapi (Sari et al., 2021).

Lebih lanjut, penelitian ini juga akan menggali dampak transformasi digital pada industri pertambangan di Indonesia. Sesuai dengan temuan Yuniarto et al. (2022), adopsi teknologi digital di sektor pertambangan Indonesia telah mengubah karakteristik pekerjaan dan pola komunikasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi locus of control dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. AHB dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup rekomendasi untuk program pelatihan yang dapat meningkatkan internal locus of control karyawan, desain ulang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kondisi lokal, dan perbaikan sistem komunikasi untuk meningkatkan keselamatan dan produktivitas.

METHOD

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan peneliti bersifat angka.

2. Subyek atau Obyek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Anugrah Harisma Barakah (AHB) Kec.Kabaena Selatan sebagai obyek penelitian.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah Kec.Kabaena Selatan yang berjumlah 300 orang karyawan. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu rumus Slovin dimana terdapat 75 jumlah responden dijadikan sampel penelitian.

4. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan atau konstruk dengan cara memberikan arti atau melakukan spesifik kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari empat variabel yaitu tingkat Pengaruh *Locus of control*, Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Teknik Analisis Data

a. Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam saat mengukur apa yang diukur. Menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau tidaknya kuesioner.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*>0,60 (Ghozali, 2005)

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas .

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2012) beda t -test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini secara individu dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

2. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat.

RESULTS AND DISCUSSION

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas- *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34750906
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.047
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS.

Berdasarkan uji kolmogrov-smirnov diketahui Asymp sig. 2-tailed (0,200) > α (0,05) yang berarti bahwa nilai residual berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

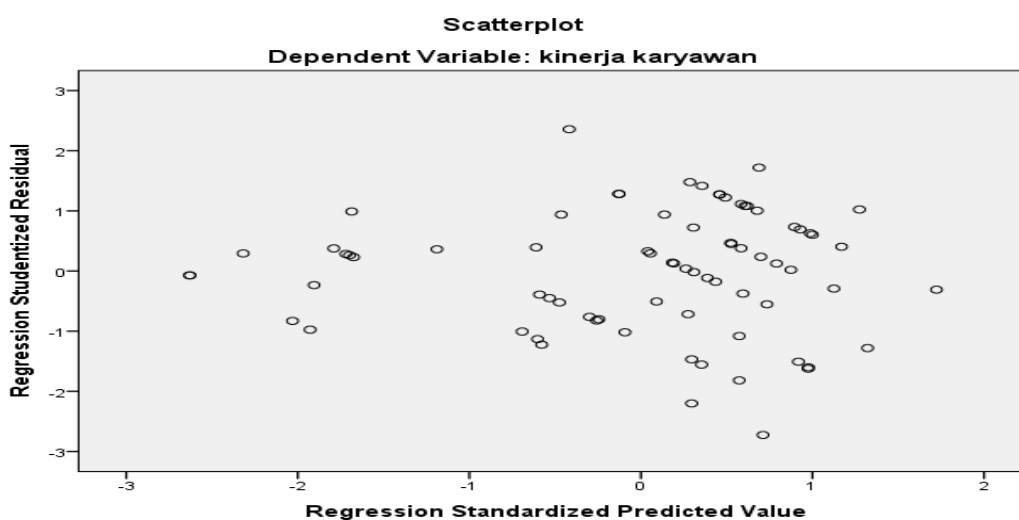
Variabel	Colinearity Statistik		keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Locus of control</i>	0,960	1,041	Tidakterjadi multikolinearitas
Karakteristik pekerjaan	0,522	1,916	Tidakterjadi multikolinearitas
Komunikasi kerja	0,513	1,948	Tidakterjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value *locus of control* $0,960 > 0,10$ atau nilai VIF $1,041 < 10$. Dan karakteristik pekerjaan $0,522 > 0,10$ atau nilai VIF $1,916 < 10$ serta komunikasi kerja $0,513 > 0,10$ atau nilai VIF $1,948 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control*, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi kerja tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 .



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat pengaruh anatar variable bebas terhadap variable terikat. Model regresi yang baik adalah bebas atau tidak terjadi autokorelasi. Hasil dari pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *Autokorelasi Model Summary*^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.591	1.37568	1.614

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, locus of control, karakteristik responden

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai DW dapat diketahui sebesar 1,614 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 75 (n) dan jumlah variabel independ 3 (k=3).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh *locus of control*, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda-Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.308	3.382		.978	.331		
locus of control	.347	.109	.241	3.184	.002	.960	1.041
karakteristik pekerjaan	.193	.053	.372	3.621	.001	.522	1.916
komunikasi kerja	.329	.070	.485	4.677	.000	.513	1.948

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22 sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.14 diatas, terdapat nilai koefisien untuk variabel *locus of control* sebesar 0,241 dapat

diartikan bahwa jika *locus of control* meningkat maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, nilai koefisien variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bertanda positif yakni sebesar 0,372 dan koefisien komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,485 (bertanda positif).

Berdasarkan nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,241X_1 + 0,372X_2 + 0,485X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi beta (β) variabel *locus of control* (X_1) sebesar 0,241 bertanda positif. Artinya variabel *locus of control* searah dengan peningkatan kinerja sebesar 0,241. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* semakin tinggi pula kinerja karyawan atau apabila *locus of control* meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi beta (β) variabel karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,372 bertanda positif. Artinya variabel karakteristik pekerjaan searah dengan peningkatan kinerja sebesar 0,372. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dialami karyawan atau apabila karakteristik pekerjaan yang dirasakan karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah.
3. Koefisien regresi beta (β) variabel komunikasi kerja (X_3) sebesar 0,485, bertanda positif. Artinya, komunikasi kerja searah dengan peningkatan kinerja sebesar 0,485. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.379	3	69.460	36.703	.000 ^b
	Residual	134.368	71	1.893		
	Total	342.747	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, locus of control, karakteristik pekerjaan

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 36,703 > F_{tabel} = 3,12$ dengan nilai signifikan $F = 0,000$ yang artinya lebih besar dari $\alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji koefisien secara parsial bertujuan untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). pengujian dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi 0,05 (α -5%). Hasil uji signifikan parameter Individual (Uji t) ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6 Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.308	3.382		.978	.331		
locus of control	.347	.109	.241	3.184	.002	.960	1.041
karakteristik pekerjaan	.193	.053	.372	3.621	.001	.522	1.916
komunikasi kerja	.329	.070	.485	4.677	.000	.513	1.948

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian uji statistik t dirumuskan sebagai berikut :

- Pengaruh *locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 3,184 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,665 dimana $3,184 > 1,665$ dan nilai signifikan variabel *locus of control* sebesar $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang artinya variabel *locus of control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan.
- Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 3,621 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665

maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,665 dimana $3,621 > 1,665$ dan nilai signifikan variabel karakteristik pekerjaan sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan .

c. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 4,677 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665 maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,665 dimana $4,677 > 1,665$ dan nilai sangat signifikan variabel komunikasi kerja $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya variabel komunikasi kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *locus of control*, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel *locus of control*, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan, dengan demikian H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan, dengan demikian H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan, dengan demikian H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Harisma Barakah kec. Kabaena Selatan, dengan demikian H4 dalam penelitian ini diterima.

REFERENCES

- Amponsah-Tawiah, K., Leka, S., Jain, A., Hollis, D., & Cox, T. (2018). THE IMPACT OF PHYSICAL AND PSYCHOSOCIAL RISKS ON EMPLOYEE WELL-BEING AND QUALITY OF LIFE: THE CASE OF THE MINING INDUSTRY IN GHANA. *Safety Science*, 108, 90-99.
- Atalay, M., Dirmeyer, P. A., Zbyszek, R., Schlenker, W., & Evans, D. (2020). CLIMATE CHANGE AND GLOBAL AGRICULTURAL PRODUCTIVITY. *Nature Climate Change*, 10(3), 250-258.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2018). THE MODELING AND ASSESSMENT OF WORK PERFORMANCE. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2019). IMPACT OF SELF-EFFICACY ON MOTIVATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Donaldson, L. (2016). THE CONTINGENCY THEORY OF ORGANIZATIONS. SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2016). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 23 (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haas, E. J., & Yorio, P. (2016). EXPLORING THE STATE OF HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM PERFORMANCE MEASUREMENT IN MINING ORGANIZATIONS. *Safety Science*, 83, 48-58.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). MOTIVATION THROUGH THE DESIGN OF WORK: TEST OF A THEORY. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hidayat, A. A., & Budiartma, J. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1308-1326.
- Julianingtyas, B. N. (2020). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 488-499.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2020). REDUCE JOB STRESS IN ORGANIZATIONS: ROLE OF LOCUS OF CONTROL. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232-236.

- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). CREATING A POSITIVE EMOTIONAL CULTURE: EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION AND IMPACT ON EMPLOYEE SUPPORTIVE BEHAVIORS. *Public Relations Review*, 45(3), 101764.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). JOB DESIGN RESEARCH AND THEORY: PAST, PRESENT AND FUTURE. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Parker, S. K. (2017). WORK DESIGN GROWTH MODEL: HOW WORK CHARACTERISTICS PROMOTE LEARNING AND DEVELOPMENT. In J. E. Ellingson & R. A. Noe (Eds.), *Autonomous Learning in the Workplace* (pp. 137-161). Routledge.
- Prabawa, I. A., & Riharjo, I. B. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(2), 1-16.
- Pratama, A., & Aima, M. H. (2018). THE EFFECT OF COMPENSATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPLEMENTATION TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF PT XYZ. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12), 360-368.
- Prahasti, S., & Wahyuni, N. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 15-26.
- Ramadhan, T., & Sembiring, J. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA BANDUNG. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 298-307.
- Rotter, J. B. (1966). GENERALIZED EXPECTANCIES FOR INTERNAL VERSUS EXTERNAL CONTROL OF REINFORCEMENT. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Sari, M., Khatimi, H., & Hartati, S. (2021). KEBERLANJUTAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA: STUDI KASUS PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 19(1), 189-199.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-214.

- Sudrajat, D., Supriyanto, A., & Hidayat, R. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALTIM PRIMA COAL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(1), 1-8.
- Suryani, N. K., & Mamin, F. V. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 498-509.
- Weldegiorgis, F. S., & Ali, S. H. (2022). MINERAL EXTRACTION FOR SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATION OF DEVELOPING COUNTRIES: THE CONTRIBUTION OF THE AFRICAN MINING VISION. *Journal of Sustainable Mining*, 21(1), 46-53.
- Yuniarto, Y., Kurniawan, R., & Putra, R. P. (2022). DAMPAK TRANSFORMASI DIGITAL PADA INDUSTRI PERTAMBANGAN DI INDONESIA: STUDI KASUS PADA PT FREEPORT INDONESIA. *Jurnal Teknik Industri*, 23(1), 78-89