

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN Persero UP 3 Medan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan the mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan belanda tersebut oleh jepang, setelah belanda menyerah kepada pasukan tentara jepang di awal perang dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir perang dunia II pada Agustus 1945, saat jepang menyerah dengan sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delagasi buruh/pengawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan pemimpin berinisiatif menghadap presiden Soekarni untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 januari 1965. Pada saat yang sama dua perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelolaan tenaga listrik milik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN)

sebagai gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah NO.18 status Perusahaan listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrika (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

2. Logo PT. PLN Persero UP 3 Medan

Menurut Menurut (Rustan , 2013) Logo adalah penyingkatan dari *logotype*. Istilah logo baru muncul tahun 1937 dan kini istilah logo lebih populer daripada *logotype*. Logo bisa menggunakan elemen apa saja berupa tulisan, logogram, gambar, ilustrasi dan lain-lain. Banyak juga yang mengatakan logo adalah elemen gambar/symbol pada identitas visual.



Gambar 4.1
Logo Perusahaan

3. Visi dan Misi PT. PLN Persero UP 3 Medan

a. Misi PT. PLN Persero UP 3 Medan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

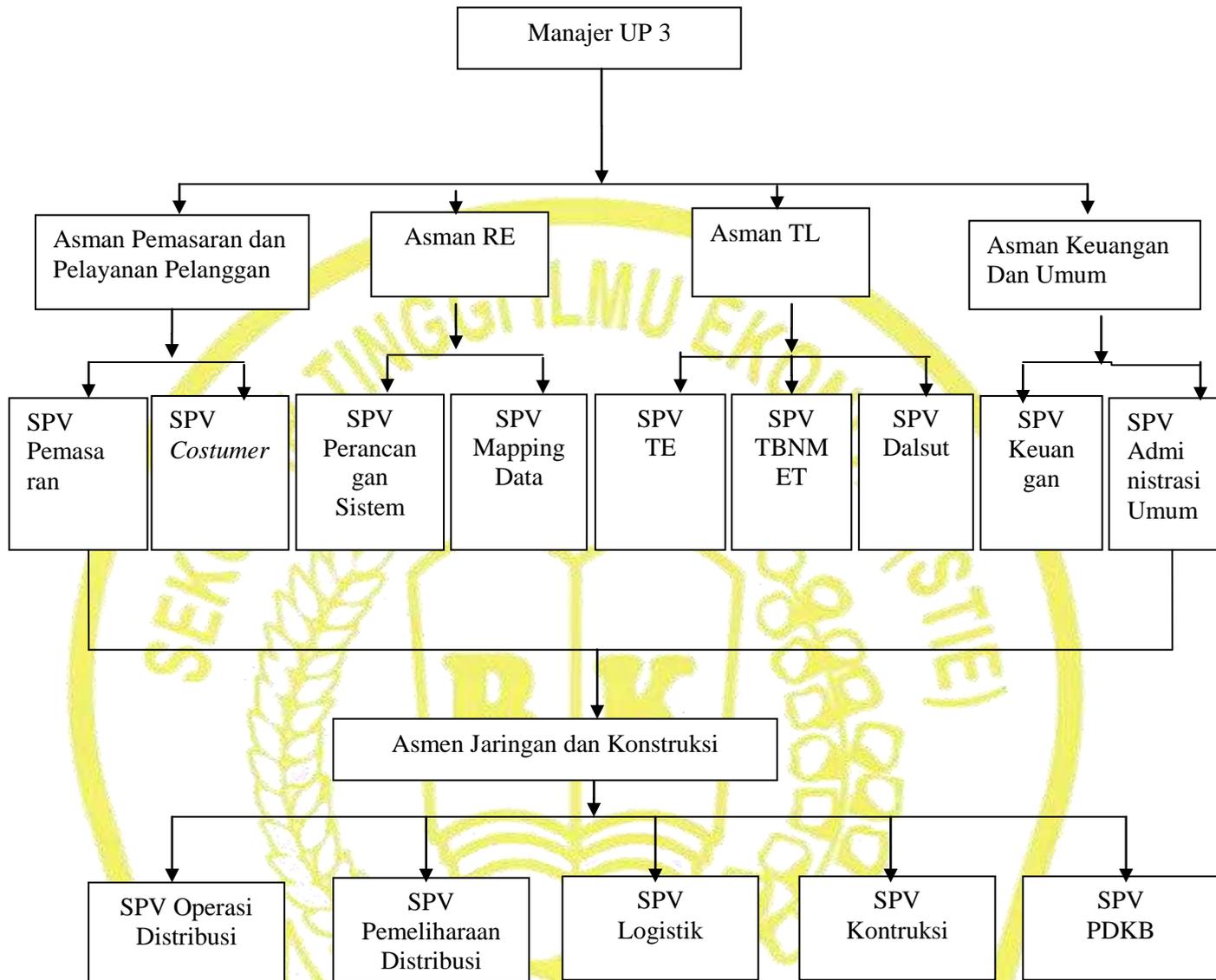
b. Visi PT. PLN Persero UP 3 Medan

Menjadikan perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan no satu pilihan pelanggan untuk solusi energi.

4. Struktur Organisasi PT. PLN Persero UP 3 Medan

Struktur organisasi merupakan salah satu perangkat pembagian tugas dan wewenang yang diperlukan dalam upaya pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan sehingga, koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan dapat tercapai.

TEBING TINGGI



Sumber : PT. PLN Persero UP 3 Medan (2023)

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. PLN Persero UP 3 Medan

Tugas dari lurah, sekretaris dan staf lainnya adalah sebagai berikut :

- a. Manajer mempunyai tugas pokok mengkoordinai pengelolaan pendistribusian dan penjualan tenaga listrik dengan administrasi tata usaha langganan, administrasi keuangan dan mengelola sumber daya manusia

untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan.

- b. Asisten Manajer (Asman) Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, bertugas mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan, mengendalikan fungsi administrasi untuk meningkatkan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.
- c. Asisten Manajer (Asman) Perencanaan dan Evaluasi (RE) bertugas untuk mengkoordinasi rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya.
- d. Asisten Manajer (Asman) Transaksi Energi Listrik (TE), bertugas untuk mengkoordinasi kegiatan pembacaan meter, pembuatan rekening dan pengelolaan APP terdiri dari (Pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian).
- e. Asisten Manajer (Asman) Keuangan dan Umum, bertugas untuk perencanaan, pengelolaan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan bidang anggaran, keuangan, pengawasan pendapatan dan akuntansi sehingga memenuhi target pengendalian keuangan unit
- f. *Supervisor* Pemasaran, bertugas untuk pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis dan pemasaran energi yang meliputi penyusunan energi, rencana pendapatan, standar pelayanan serta pengembangan bisnis energy.
- g. *Supervisor Costumer* bertugas untuk pelayanan unit pelayanan dan jaringan bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pelanggan.
- h. *Supervisor* Perancangan Sistem bertugas untuk pengelolaan rekening unit

pelayanan kepada pelanggan yang dilaksanakan secara teratur

- i. *Supervisor Mapping Data* bertugas untuk perencanaan, pengelolaan rekening, pelaksanaan penangihan atas piutang pelanggan dan pengelolaan rekening atas penjualan.
- j. *Supervisor Transaksi Energi Listrik (TE)*, bertugas untuk mengkoordinasi kegiatan pembacaan meter (fungsi II), pembuatan rekening, (fungsi III), pemasangan, pengoperasian dan pengendalian alat pembatas pengukuran.
- k. *Supervisor TBNMET*
 - l. *Supervisor Pengendalian Susut (Dalsut)*, bertugas untuk melaksanakan kegiatan pengendalian efisiensi susut jaringan dan mengolah data pemakaian energy pelanggan.
 - m. *Supervisor Keuangan*, bertugas untuk pengelolaan keuangan, penyelenggara kesekretariatan, pengelolaan material
 - n. *Supervisor Administrasi Umum*, bertugas untuk melaksanakan administrasi perkantoran dan mengelola administrasi SDM meliputi penilaian kinerja karyawan.
 - o. *Asisten Manajer (Asman) Jaringan dan Konstruksi*, bertugas untuk mengkoordinasi rencana kegiatan kontrol jaringan distribusi meliputi penyusunan rencana anggaran biaya, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan teknik.
 - p. *Supervisor Operasi Distribusi*, bertugas untuk mengkoordinasi rencana kegiatan distribusi dan perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik.

- q. *Supervisor* Pemeliharaan Distribusi, bertugas untuk memastikan kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi.
- r. *Supervisor* Logistik
- s. *Supervisor* Kontruksi bertugas untuk memonitor persediaan material sesuai laksana gudang dan bertanggung jawab terhadap penyimpanan fisik material.
- t. *Supervisor* PDKB (Pasukan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertengangan) bertugas untuk melakukan pemeliharaan, pergantian isolator, konduktor maupun komponen lainya pada jaringan listrik.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 58 responden yaitu karyawan PT. PLN Persero Up 3 Medan diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan, usia, jenis kelamin.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	58,62
Perempuan	24	41,37
Total	58	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 58 responden didominasi oleh laki-laki, dengan perolehan persentase sebesar 58,62%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 41,37%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa laki-laki lebih dominan dalam pekerjaan di perusahaan tersebut karena dirasa lebih cepat dan sigap dalam bekerja. Oleh karena itu, baik laki-laki maupun perempuan dapat saling melengkapi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25– 30 Tahun	28	48,27
31– 40 Tahun	18	31,03
41– 50 Tahun	12	20,68
Total	58	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut

:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Item Variabel Y

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	6	10.3	18	31.0	34	58.6	4.48
2	-	-	2	3.4	3	5.2	28	48.3	25	43.1	4.31
3	2	3.4	1	1.7	2	3.4	34	58.6	19	32.8	4.16
4	2	3.4	1	1.7	2	3.4	34	58.6	19	32.8	4.16
5	-	-	11	19.0	32	55.2	12	20.7	3	5.2	3.62
Mean Kinerja Karyawan (Y)											4.14

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase (58.6%), 18 orang menjawab setuju dengan persentase (31,0%), 6 orang menjawab kurang setuju (10.3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,04 yang berarti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan PT. PLN Persero UP 3 Medan

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (43.1%), 28 orang

menjawab setuju (48.3%), 3 orang menjawab kurang setuju (5.2%), 2 orang menjawab tidak setuju (3.4%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,31 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan PT. PLN Persero UP 3 Medan

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32.8%), 34 orang menjawab setuju (58.6%), 2 orang menjawab kurang setuju (3.4%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (3.4%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4.16 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan dan efisiensi waktu yang baik.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32.8%), 34 orang menjawab setuju (58.6%), 2 orang menjawab kurang setuju (3.4%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (3.4%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4.16 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung kurang setuju bahwa selalu berusaha disiplin dalam bekerja

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (5.2%), 12 orang menjawab setuju (20.7%), 32 orang menjawab kurang setuju (55.2%), 11

orang menjawab tidak setuju (19.0%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,62 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung kurang setuju bahwa selalu memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan yang tersaji pada Tabel 4.3, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) 1-5. Dari hasil dapat dilihat bahwa responden menganggap bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan PT. PLN Persero UP 3 Medan

2. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Komunikasi (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Komunikasi (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1.7	-	-	1	1.7	40	69.0	16	27.6	4,21
2	-	-	-	-	2	3.4	26	44.8	30	51.7	4.48
3	-	-	1	1.7	7	12.1	28	48.3	22	37.9	4.22
4	-	-	1	1.7	7	12.1	24	41.4	26	44.8	4.29
5	-	-	1	1.7	4	6.9	39	67.2	14	24.1	4.14
Mean Komuikasi(X1)											4.27

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (27.6%), 40 orang menjawab setuju (69.0%), 1 orang menjawab kurang setuju (1.7%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) . Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,21 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju bahwa memahami setiap pesan yang disampaikan oleh orang lain.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (51.7%), 26 orang menjawab setuju (44.8%), 2 orang menjawab kurang setuju (3.4%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 2 sebesar 4,48 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju bahwa menjadikan komunikasi sebagai kesenangan dalam mengantarkan informasi.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37.9%), 28 orang menjawab setuju (48.3%), 7 orang menjawab kurang setuju (12.1%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,22 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa menyampaikan komunikasi untuk bisa mempengaruhi orang lain.

pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase (44.8%), 24 orang menjawab setuju (41.4%), 7 orang menjawab kurang setuju (12.1%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,29 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju bahwa melakukan komunikasi untuk bisa menjalin hubungan baik dengan orang lain.

pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase (24.1%), 39 orang menjawab setuju (67.2%), 4 orang menjawab kurang setuju (6.9%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,14 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju bahwa melakukan tindakan yang menurut saya sesuai dengan apa yang dipesankan atau disampaikan

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Komunikasi yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan Komunikasi 1-5. Dari hasil dapat dilihat bahwa responden menganggap bahwa menjadikan komunikasi sebagai kesenangan dalam mengantarkan informasi.

3. Distribusi Frekuensi Variabel *Locus Of Control* (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel *Locus Of Control* (X2) dijelaskan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel *Locus Of Control* (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	1	1.7	4	6.9	36	62.1	17	29.3	4.19
2	-	-	-	-	2	3.4	37	63.8	19	32.8	4.29
Mean Locus Of Control X2											4.24

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (29.3%), 36 orang menjawab setuju (62.1%), 4 orang menjawab kurang setuju (6.9%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,19 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa yakin bila saya bekerja keras saya akan dapat mengikat kinerja saya

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32.8%), 37 orang menjawab setuju (63.8%), 2 orang menjawab kurang setuju (3.4%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,29 yang berarti menunjukkan responden

cenderung setuju bahwa yakin saya dapat menjadi lebih baik saat saya memiliki tujuan dalam bekerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel *Locus Of Control* yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan *Locus Of Control* 1-2. Dari hasil dapat dilihat bahwa yakin saya dapat menjadi lebih baik saat saya memiliki tujuan dalam bekerja.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja(X3)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X3) dijelaskan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	7	12.1	21	36.2	30	51.7	4.40
2	-	-	2	3.4	11	19.0	15	25.9	30	51.7	4.26
3	-	-	-	-	8	13.8	29	50.0	21	36.2	4.22
4	-	-	2	3.4	13	22.4	33	56.9	10	17.2	3.76
5	1	1.7			7	12.1	37	63.8	13	22.4	4.05
Mean Kepuasan Kerja (X3)											4.14

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (51.7%), 21 orang menjawab setuju (36.2%), 7 orang

menjawab kurang setuju (12.1%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,40 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab besar.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (51.7%), 15 orang menjawab setuju (25.9%), 11 orang menjawab kurang setuju (19.0%), 2 orang menjawab tidak setuju (3.4%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,26 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa Memberikan upah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (36.2%), 29 orang menjawab setuju (50.0%), 8 orang menjawab kurang setuju (13.8%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,22 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa. Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti program Kepuasan Kerja jabatan

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (17.2%), 33 orang menjawab setuju (56.9%), 13 orang menjawab kurang setuju (22.4%), 2 orang menjawab tidak setuju (3.4%) dan tidak ada yang menjawab sangat

tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,76 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa Saya menerima bantuan dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 58 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22.4%), 37 orang menjawab setuju (63.8%), 7 orang menjawab kurang setuju (12.1%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 yaitu sebesar 4,05 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa Saya menerima bantuan dari rekan kerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,14 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan Kepuasan Kerja 1-5. Dari hasil dapat dilihat bahwa responden melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab besar. .

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan

dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 3 = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,789	0,367	Valid
2	0,794	0,367	Valid
3	0,882	0,367	Valid
4	0,882	0,367	Valid
5	0,493	0,367	Valid
Variabel Komunikasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,762	0,367	Valid
2	0,753	0,367	Valid
3	0,968	0,367	Valid
4	0,968	0,367	Valid
5	0,968	0,367	Valid

Variabel <i>Locus Of Control</i> (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,739	0,367	Valid
2	0,573	0,367	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X3)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,727	0,367	Valid
2	0,622	0,367	Valid
3	0,578	0,367	Valid
4	0,635	0,367	Valid
5	0,635	0,367	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kinerja karyawan (Y), variabel Komunikasi (X1), variabel *Locus Of Control* (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Ghozali, 2016) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,786	0,6	Reliabel
Komunikasi(X1)	0,757	0,6	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> (X2)	0,696	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,724	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

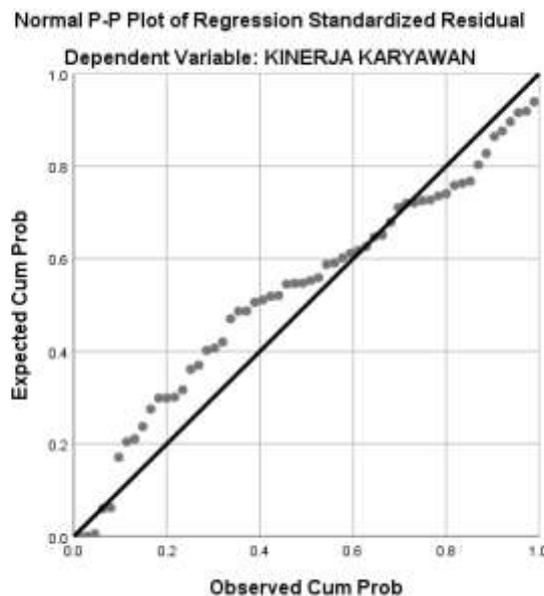
2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.3
Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut

Tabel 4.9
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.41688565	
Most Extreme Differences	Absolute	.142	
	Positive	.088	
	Negative	-.142	
Test Statistic		.142	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.241 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.097
		Upper Bound	.386

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 58 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,241. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji

multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMUNIKASI	.946	1.057
LOCUS OF CONTROL	.975	1.025
KEPUASAN KERJA	.924	1.082

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,946, variabel *Locus Of Control* (X2) sebesar 0,975 dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,924 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Komunikasi(X1) sebesar 1,057, variabel *Locus Of Control* (X2) sebesar 1,025 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,082 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.169	3.617		.876	.385
	KOMUNIKASI	-.135	.111	-.166	-1.209	.232
	LOCUS OF CONTROL	.147	.285	.070	.516	.608
	KEPUASAN KERJA	.007	.111	.008	.059	.953

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,232, variabel *Locus Of Control* (X2) sebesar 0,608 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,953 dimana seluruh variabel tersebut nilai signifikansinya lebih besar dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Komunikasi (X1), variabel *Locus Of Control* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 *for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.235	5.151	
KOMUNIKASI	.551	.159	.409
LOCUS OF CONTROL	-.038	.405	-.011
KEPUASAN KERJA	.363	.159	.272

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 1,235 + 0,551X_1 - 0,038X_2 + 0,363X_3$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar (1,235) menunjukkan besarnya variabel Y jika variabel Komunikasi (X1), variabel *Locus Of Control* (X2) Variabel Kepuasan Kerja (X3) dan variabel Lokasi (X4) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X1) (b_1) sebesar (0,551) menunjukkan besarnya peranan variabel Komunikasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel *Locus Of Control* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan. Artinya apabila faktor variabel Komunikasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar (0,551) satuan nilai dengan asumsi variabel *Locus Of Control* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *Locus Of Control* (X2) (b_2) sebesar (-0,038) menunjukkan besarnya peranan variabel *Locus Of Control* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan. Artinya apabila faktor variabel *Locus Of Control* (X2) menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja Karyawan menurun sebesar (0,038) satuan nilai dengan asumsi variabel Komunikasi(X1) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Variabel Kepuasan Kerja (X3) (b_3) sebesar (0,363) menunjukkan besarnya peranan Variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi Variabel Komunikasi(X1), Variabel *Locus Of Control* (X2) konstan. Artinya

apabila faktor Variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar (0,363) satuan nilai dengan asumsi Variabel Komunikasi (X1) variabel *Locus Of Control* (X2) konstan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Persamaan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.540 ^a	.292	.252	2.48311	.292	7.413	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LOCUS OF CONTROL, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square*

sebesar 0,252 atau 25,2 %. Hal ini menunjukkan jika variabel Komunikasi (X1), variabel *Locus Of Control* (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) dapat menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 25,2%, sisanya sebesar 74,8% (100% - 25,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti variabel motivasi, variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan lain-lain.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (t) Persamaan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.235	5.151		.240	.811
KOMUNIKASI	.551	.159	.409	3.475	.001
LOCUS OF CONTROL	-.038	.405	-.011	-.094	.925
KEPUASAN KERJA	.363	.159	.272	2.286	.026

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,475 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k =58-3) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,475) $>$ t_{tabel} (2,004), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angreni, (2019)

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel *Locus Of Control* (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,094 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 58-3) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian

tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-0,094) > t_{tabel} (-2,004)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,925 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel *Locus Of Control* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisaul, (2022) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,286. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 58-3$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,286. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (2,004)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung et al (2020)

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen

yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.130	3	45.710	7.413	.000 ^b
	Residual	332.956	54	6.166		
	Total	470.086	57			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LOCUS OF CONTROL, KOMUNIKASI

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
- b) Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,870 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : $n-k-1(5\%; 58-3-1=54)$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (7,413) > F_{tabel} (2,78)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Komunikasi(X1), variabel *Locus Of Control* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan harga, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Angreni, (2019) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Komunikasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi sangat penting bagi perusahaan karena antar atasan dan karyawan maupun karyawan dan karyawan akan menjalin hubungan dan mempererat hubungan dalam bekerja bagi karyawan PT.PLN UP 3 Medan bekerja dapat mengisi interaksi sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantarkan kinerja karyawan yang meningkat. Apabila kinerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Komunikasi berkolerasi erat dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul ZH (2016)

dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. *Locus Of Control* keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri untuk menyakinkan diri dalam menentukan kepercayaan diri. Pada PT. PLN Persero Up 3 Medan *Locus Of Control* tidak menjadi fungsi kendali dalam peran individu terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan seseorang dengan kinerja *Locus Of Control* bekerja dengan pola yang diinginkan sendiri.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung et al (2020) dimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil kerja dapat dilihat dari kepuasan kerja yang diterima karyawan, dimana semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perusahaan dapat memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi dari pimpinan untuk karyawan sehingga karyawan tidak sering absen dan telat ke kantor, mengerjakan wewenang dengan tepat waktu. Kepuasan kerja yang tercipta akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. .

4. Pengaruh Komunikasi(X1), *Locus Of Control* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan Komunikasi , *Locus Of Control*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis keempat diterima artinya Komunikasi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hen et al., (2022)) menunjukkan bahwa Komunisi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

