

## Peran *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Incore Systems Solutions, Jakarta)

Cut Sela Febrianti, Syamsul Arifin, Priyo Utomo  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 05 Juni 2025

Revised: 05 Juli 2025

Accepted: 31 Juli 2025

#### Keywords:

*Self-Esteem*,

*Self-Efficacy*,

*Locus of Control*,

*Employee Performance*

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



### ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena mencerminkan produktivitas dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT Incore Systems Solutions mengalami fluktuasi kinerja dalam beberapa tahun terakhir, yang mengindikasikan adanya masalah internal terkait faktor psikologis karyawan. Tiga faktor psikologis yang diyakini memengaruhi kinerja adalah *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*, yang masing-masing berperan dalam membangun rasa percaya diri, keyakinan kemampuan diri, dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel psikologis tersebut terhadap kinerja karyawan PT Incore Systems Solutions, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah 40 karyawan tetap yang dijadikan sampel melalui total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, dilengkapi uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* merupakan variabel paling dominan dengan nilai beta tertinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,389, yang berarti 38,9% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan faktor psikologis karyawan melalui pelatihan, *coaching*, dan pengembangan diri yang berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja.

Kata kunci: *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, kinerja karyawan.

*Employee performance is a crucial factor in determining organizational success as it reflects productivity and contributes to achieving the company's objectives. PT Incore Systems Solutions has experienced fluctuating performance in recent years, indicating potential internal issues related to employees' psychological factors. Three psychological factors believed to influence performance are self-esteem, self-efficacy, and locus of control, each playing a role in building self-confidence, belief in one's abilities, and responsibility for work outcomes. This study employs a quantitative descriptive approach to analyze the effect of these three psychological variables on employee performance at PT Incore Systems Solutions, both partially and simultaneously. The research population consists of 40 permanent employees, all of whom were selected using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, which was then tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression, complemented by *t*-test, *F*-test, and the coefficient of determination with SPSS version 25. The results show that self-esteem, self-efficacy, and locus of control have a positive and significant effect on employee performance. Locus of control is the most dominant variable with the highest beta value, while the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.389, indicating that 38.9% of the variation in performance is explained by these three variables. These findings highlight the importance of strengthening employees' psychological factors through training, coaching, and continuous self-development programs to support performance improvement.*

Keywords: *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, employee performance.

### Corresponding Author:

Cut Sela Febrianti

Department of Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda,

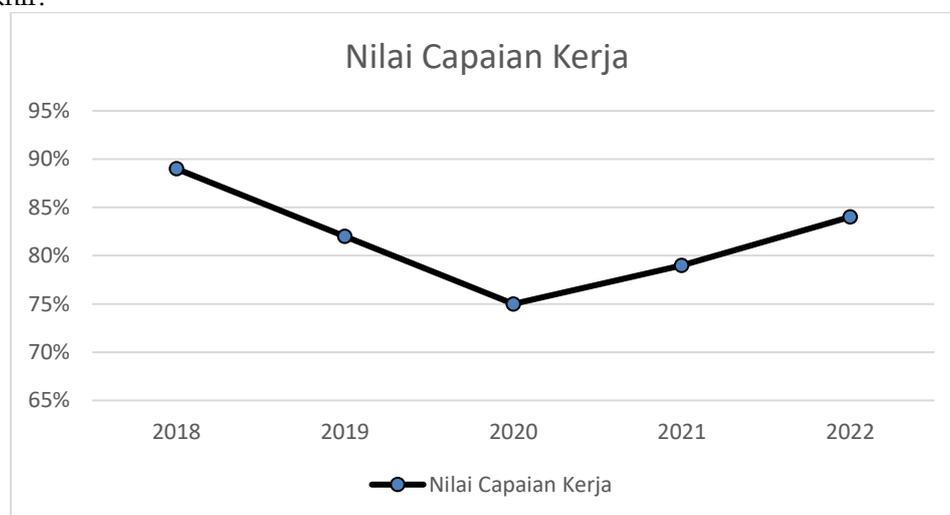
Jl Bung Tomo No 8, Ngagel, Wonokromo, Surabaya

Email: [cutselafebrianti@gmail.com](mailto:cutselafebrianti@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan kontribusi nyata dari setiap

individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan sering dijadikan indikator untuk menilai efektivitas operasional dan daya saing organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Wiranegara & Kartini, 2023). Kinerja yang baik diharapkan mampu mendorong pertumbuhan perusahaan dan meningkatkan daya saing, terlebih dalam menghadapi persaingan industri yang semakin dinamis (Annisa & Ginarti, 2023; Hasan et al., 2023). Namun, dalam beberapa tahun terakhir, PT Incore Systems Solutions menghadapi tantangan berupa penurunan pencapaian kinerja karyawan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa pada periode 2018–2022, kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan bahkan mencapai titik terendah pada tahun 2020 sebesar 75%, yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karena kinerja karyawan yang menurun berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan di masa depan. Gambar berikut menampilkan tren penilaian kinerja karyawan PT Incore Systems Solutions selama lima tahun terakhir:



**Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Incore Systems Solutions 2018–2022**

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Tren penurunan kinerja ini menunjukkan adanya permasalahan internal yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui faktor teknis pekerjaan, seperti prosedur operasional atau ketersediaan sumber daya. Indikasi awal dari pihak manajemen mengarah pada kemungkinan adanya permasalahan psikologis karyawan, seperti rendahnya rasa percaya diri, kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri, atau lemahnya tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja. Beberapa penelitian mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kondisi psikologis yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, ketahanan menghadapi tekanan, dan rasa tanggung jawab karyawan (Arfah et al., 2023; Pangestu & Ardiana, 2024). Dalam konteks ini, tiga aspek psikologis yang relevan adalah *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*. Ketiga faktor ini diduga memiliki peran signifikan dalam menjelaskan penurunan kinerja yang terjadi di PT Incore Systems Solutions, sekaligus menjadi dasar untuk menyusun strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif.

*Self-esteem* merupakan persepsi atau penilaian seseorang terhadap harga diri dan kemampuan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki *self-esteem* tinggi cenderung lebih yakin bahwa dirinya mampu berkontribusi secara positif terhadap organisasi, serta mampu bangkit dari kegagalan dalam menyelesaikan tugas (Pangestu & Ardiana, 2024). *Self-esteem* juga merupakan konstruksi sentral dalam psikologi sosial dan kepribadian yang telah dikaji selama lebih dari satu abad (Khalek, 2016).

Di sisi lain, *self-efficacy* juga merupakan faktor penting yang memiliki kemungkinan besar untuk memengaruhi kinerja karena memiliki peranan sebagai bagian dari pengetahuan tentang diri (*self-knowledge*) yang berdampak pada efektivitas penyelesaian tugas. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi mempunyai keyakinan kuat akan kemampuannya sehingga cenderung optimis, bertahan dalam menghadapi hambatan, dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal (Ary & Sriathi, 2019; Arfah et al., 2023). Sebaliknya, mereka yang mempunyai *self-efficacy* yang lebih rendah akan cenderung ragu, cepat menyerah, dan berisiko gagal dalam penyelesaian tugas secara maksimal. Keyakinan yang tinggi terhadap

kemampuan diri juga dikaitkan dengan fokus, ketekunan, serta daya tahan dalam menghadapi tekanan, yang sangat penting dalam lingkungan kerja kompetitif dan menuntut efisiensi tinggi (Devi et al., 2024).

Selain *self-esteem* dan *self-efficacy*, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting juga memahami kepribadian seseorang, *locus of control* merupakan salah satunya. Aspek ini mencerminkan sejauh mana individu meyakini bahwa keberhasilan mereka bergantung pada tindakan sendiri (*internal locus*) atau pada faktor eksternal seperti keberuntungan dan campur tangan orang lain (*external locus*). Karyawan dengan *locus of control* internal biasanya lebih bertanggung jawab, memiliki inisiatif tinggi, dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja optimal (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018; Ngoc, 2022).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor publik dan koperasi (Arfah et al., 2023; Hasan et al., 2023). Di samping itu, *locus of control* juga terbukti berkontribusi dalam peningkatan perilaku kerja inovatif dan kemampuan adaptasi karyawan (Ngoc, 2022). Namun, beberapa studi menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, (Ali & Wardoyo, 2021) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel psikologis dan kinerja dapat berbeda tergantung konteks organisasi, budaya kerja, dan struktur perusahaan. Dengan demikian, terdapat *research gap* dalam penelitian mengenai pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja, khususnya pada perusahaan berbasis teknologi seperti PT Incore Systems Solutions. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di sektor pemerintahan, koperasi, atau industri manufaktur, sementara kajian di perusahaan teknologi masih terbatas.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menjadi ukuran utama keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang dapat mendorong pencapaian target organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan kepribadian karyawan. Menurut Robbins (2006), indikator kinerja meliputi enam aspek, yaitu kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja, dan kemandirian. Keenam indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

#### *Self-Esteem*

*Self-esteem* merupakan persepsi atau penilaian seseorang terhadap nilai personal yang dimilikinya, termasuk perasaan berharga, dihormati, dan mampu berkontribusi. Reasoner (2010) menyebutkan lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self-esteem*, yaitu *feeling of security* (rasa aman), *feeling of identity* (rasa menghormati diri), *feeling of belonging* (rasa diterima), *feeling of competence* (rasa kompeten), dan *feeling of worth* (rasa berguna). Individu dengan *self-esteem* tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar, percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan mampu bangkit dari kegagalan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di lingkungan kerja.

#### *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Lunenburg (2011) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat diukur melalui empat indikator utama. Pertama, pengalaman keberhasilan (*past performance*) yang meliputi penyelesaian tugas menantang, pelatihan yang efektif, dan dukungan kepemimpinan. Kedua, pengalaman orang lain (*vicarious experience*) yang didasarkan pada keberhasilan rekan kerja dan perusahaan sebagai acuan dalam membangun keyakinan diri. Ketiga, persuasi verbal (*verbal persuasion*) yang tercermin dari hubungan positif antara atasan dan karyawan serta dukungan motivasional dari pemimpin. Keempat, kondisi fisiologis dan emosional (*emotional cues*) yang mencakup

rasa yakin pada kemampuan diri dan kemauan untuk berhasil. Self-efficacy yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap gigih, optimis, dan mampu mencapai kinerja optimal.

### **Locus of Control**

*Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya dapat mengendalikan hasil dari tindakan yang dilakukan. Menurut Yusnaena dan Salmi Hayati (2018), *locus of control* dibedakan menjadi internal dan eksternal. Internal *locus of control* ditandai dengan keyakinan bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh usaha, tanggung jawab, dan kompetensi pribadi, sehingga individu cenderung lebih proaktif, disiplin, dan termotivasi untuk mencapai target kerja. Sebaliknya, external *locus of control* mencerminkan keyakinan bahwa hasil kerja sangat dipengaruhi oleh faktor di luar kendali pribadi, seperti keberuntungan, campur tangan orang lain, atau kondisi eksternal yang tidak dapat dikendalikan. Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi karena memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap hasil pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal berisiko menurunkan inisiatif kerja karena individu lebih pasif menunggu pengaruh dari luar.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan**

*Self-esteem* menggambarkan penilaian individu terhadap nilai personal dan kemampuannya untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Karyawan dengan *self-esteem* tinggi akan lebih percaya diri, memiliki rasa berharga, dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi (Reasoner, 2010). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiranegara dan Kartini (2023) serta Hasan et al. (2023) membuktikan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Dengan demikian, *self-esteem* yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal.

H1: *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi mendorong individu untuk gigih menghadapi tantangan, tahan terhadap tekanan, dan fokus mencapai hasil kerja optimal. Penelitian Arfah et al. (2023) serta Annisa dan Ginarti (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan yang yakin pada kemampuannya cenderung lebih produktif dan proaktif.

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of control* menunjukkan sejauh mana individu meyakini bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh faktor internal atau eksternal. Karyawan dengan internal *locus of control* biasanya memiliki rasa tanggung jawab tinggi, inisiatif besar, dan motivasi untuk mencapai kinerja optimal (Ngoc, 2022). Penelitian Yusnaena dan Salmi Hayati (2018) serta Azeem dan Hanoum (2024) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja, terutama ketika individu merasa mampu mengendalikan hasil kerjanya sendiri.

H3: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy, dan Locus of Control secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Ketiga faktor psikologis, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* diyakini saling melengkapi dalam mendorong kinerja karyawan. Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi merasa berharga dan termotivasi, *self-efficacy* tinggi memberi keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas, dan internal *locus of control* mendorong tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja. Penelitian Pangestu dan Ardiana (2024) serta Arfah et al. (2023) menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H4: *Self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap PT Incore Systems Solutions yang berjumlah 40 orang sebagai populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, di mana setiap pernyataan merepresentasikan indikator tersebut. Pengukuran variabel kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang telah ditentukan (Robbins & Judge, 2017), yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja, dan kemandirian. Variabel *self-esteem* diukur berdasarkan lima dimensi (Reasoner, 2010), sedangkan *self-efficacy* mengacu pada indikator (Lunenburg, 2011), dan *locus of control* dibedakan antara dimensi internal dan eksternal (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji korelasi *Pearson Product Moment* dan *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan valid jika nilai Sig. < 0,05 dan dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha$  melebihi 0,70.

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan uji statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah semua asumsi dasar terpenuhi, regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, dilakukan uji signifikansi t dan F serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya peran variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. IBM SPSS versi 25 digunakan sebagai alat bantu dalam seluruh proses analisis data.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

#### Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan tetap PT Incore Systems Solutions yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Informasi ini penting untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang berkontribusi dalam pengisian kuesioner penelitian.

**Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 40)**

|                     | Karakteristik | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|---------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin       | laki - laki   | 16     | 40%            |
|                     | perempuan     | 24     | 60%            |
|                     | Jumlah        | 40     | 100%           |
| Usia                | <20 Tahun     | 1      | 2,50%          |
|                     | 20-30 Tahun   | 28     | 70%            |
|                     | 30-40 Tahun   | 4      | 10%            |
|                     | > 40 Tahun    | 7      | 17,50%         |
|                     | Jumlah        | 40     | 100%           |
| Pendidikan Terakhir | SMA           | 22     | 55%            |
|                     | D3            | 5      | 13%            |
|                     | S1            | 12     | 30%            |

| Karakteristik |            | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|------------|--------|----------------|
|               | S2         | 3      | 7,50%          |
|               | Jumlah     | 40     | 100%           |
| Masa Kerja    | <2 Tahun   | 12     | 30%            |
|               | 2-5 Tahun  | 12     | 30%            |
|               | 5-10 Tahun | 9      | 23%            |
|               | >10 Tahun  | 8      | 20%            |
|               | Jumlah     | 40     | 100%           |

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari tabel di atas, terlihat mayoritas responden adalah perempuan (60%), sedangkan laki-laki berjumlah 40%. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (70%), yang menunjukkan dominasi usia produktif dalam lingkungan kerja PT Incore Systems Solutions. Dari sisi pendidikan terakhir, responden paling banyak berpendidikan SMA (55%), diikuti oleh lulusan S1 (30%), yang mencerminkan keragaman latar belakang pendidikan. Sementara itu, masa kerja terbagi rata antara <2 tahun dan 2–5 tahun (masing-masing 30%), dengan sisanya memiliki pengalaman kerja di atas 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden memiliki profil usia produktif dengan latar pendidikan menengah-tinggi dan pengalaman kerja yang beragam, sehingga cukup representatif untuk menggambarkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif yaitu untuk melakukan identifikasi terkait pola atau kecenderungan data pada setiap variabel dalam penelitian, yaitu *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan, dengan indikator seperti mean (rata-rata), median, modus, standar deviasi, varians, minimum, dan maksimum.

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

|                | <i>Self Esteem</i> | <i>Self Efficacy</i> | <i>Locus of Control</i> | Kinerja Karyawan |
|----------------|--------------------|----------------------|-------------------------|------------------|
| Mean           | 19.75              | 21.12                | 18.38                   | 20.90            |
| Median         | 20.00              | 21.00                | 19.00                   | 20.00            |
| Mode           | 21                 | 21                   | 16                      | 20               |
| Std. Deviation | 2.405              | 1.951                | 3.379                   | 2.373            |
| Variance       | 5.782              | 3.804                | 11.420                  | 5.631            |
| Minimum        | 13                 | 17                   | 10                      | 15               |
| Maximum        | 24                 | 24                   | 25                      | 25               |

Sumber: data primer diolah, 2025

Pada tabel 2, variabel *self-efficacy* memiliki rata-rata tertinggi yaitu 21.12, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam penyelesaian tugas-tugas mereka. Disusul oleh *kinerja karyawan* dengan nilai rata-rata 20.90, yang menunjukkan performa kerja berada pada tingkat baik. *Self-esteem* juga memiliki nilai rata-rata tinggi sebesar 19.75, menandakan bahwa responden cenderung memiliki harga diri yang positif. Sementara itu, *locus of control* memiliki nilai rata-rata terendah, yakni 18.38, dengan standar deviasi tertinggi (3.379), menunjukkan adanya keragaman persepsi responden terkait keyakinan mereka terhadap pengendalian hasil kerja. Nilai minimum dan maksimum yang cukup berjauhan, khususnya pada *locus of control* (10–25), memperkuat bahwa persepsi kendali individu dalam populasi ini sangat bervariasi. Data ini memberikan landasan awal untuk memahami kecenderungan setiap variabel sebelum dilakukan uji inferensial lebih lanjut.

### Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

| Variabel                | Indikator | R Hitung | Sig. |
|-------------------------|-----------|----------|------|
| <i>Self Esteem</i>      | X1.1      | .554"    | .000 |
|                         | X1.2      | .767"    | .000 |
|                         | X1.3      | .645"    | .000 |
|                         | X1.4      | .526"    | .000 |
|                         | X1.5      | .593"    | .000 |
| <i>Self Efficacy</i>    | X2.1      | .607"    | .000 |
|                         | X2.2      | .752"    | .000 |
|                         | X2.3      | .699"    | .000 |
|                         | X2.4      | .749"    | .000 |
|                         | X2.5      | .356'    | .024 |
| <i>Locus Of Control</i> | X3.1      | .715"    | .000 |
|                         | X3.2      | .841"    | .000 |
|                         | X3.3      | .776"    | .000 |
|                         | X3.4      | .643"    | .000 |
|                         | X3.5      | .640"    | .024 |
| Kinerja Karyawan        | Y1        | .709"    | .000 |
|                         | Y2        | .760"    | .000 |
|                         | Y3        | .830"    | .000 |
|                         | Y4        | .609"    | .000 |
|                         | Y5        | .722"    | .000 |

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid. Nilai korelasi juga berada di atas r tabel (0,312), yang menandakan bahwa setiap pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabelnya. Meskipun ada dua item (X2.5 dan X3.5) yang memiliki nilai korelasi relatif rendah namun tetap di atas batas minimum, keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Maka dari itu, seluruh item yang ada dalam kuesioner penelitian layak digunakan untuk proses analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana item-item dalam suatu variabel dapat menghasilkan hasil yang stabil dan juga konsisten. Teknik yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2018). Semakin tinggi nilai alpha, semakin baik tingkat konsistensi internal item dalam suatu konstruk variabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel                | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|------------------|
| <i>Self Esteem</i>      | 0.739            |
| <i>Self Efficacy</i>    | 0.749            |
| <i>Locus Of Control</i> | 0.786            |
| Kinerja Karyawan        | 0.786            |

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari pengujian pada tabel 4, nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian di atas 0,70, artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, dan kinerja karyawan mempunyai reliabilitas yang baik. Nilai tertinggi terdapat pada variabel *locus of control* dan kinerja karyawan (0.786), sedangkan nilai terendah pada *self-esteem* (0.739), yang masih berada

dalam kategori cukup reliabel. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan konsisten dan dapat digunakan lebih lanjut dalam analisis statistik penelitian ini.

### Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, dilakukan uji normalitas. Uji ini penting karena distribusi normal residual merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | .00000000               |
|                                    | Std. Deviation | 1.85450226              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .105                    |
|                                    | Positive       | .061                    |
|                                    | Negative       | -.105                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .662                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .773                    |

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.773, yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, dan Asumsi normalitas dalam regresi linier telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilakukan lebih lanjut tanpa melanggar asumsi dasar dari model tersebut.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

| Variabel         | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| Self Esteem      | .658                    | 1.520 |
| Self Efficacy    | .704                    | 1.420 |
| Locus of Control | .920                    | 1.087 |

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel self-esteem, self-efficacy, dan locus of control dalam model regresi. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat digunakan secara independen dalam model tanpa saling memengaruhi secara berlebihan, dan hasil regresi yang diperoleh akan lebih akurat serta dapat diinterpretasikan dengan baik.

### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

|   | B                | Std. Error | Beta  |       |             |
|---|------------------|------------|-------|-------|-------------|
|   | (Constant)       | .150       | 2.281 | .066  | .948        |
| 1 | Self Esteem      | -.102      | .099  | -.197 | -1.023 .313 |
|   | Self Efficacy    | .213       | .118  | .336  | 1.805 .079  |
|   | Locus of Control | -.070      | .060  | -.191 | -1.175 .248 |

a. Dependent Variable: ABR\_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 7, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu self-esteem (0,313), self-efficacy (0,079), dan locus of control (0,248). Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid tanpa adanya bias akibat perbedaan varians residual.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu self-esteem ( $X_1$ ), self-efficacy ( $X_2$ ), dan locus of control ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan arah dan besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual maupun kolektif. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 8. Uji Regresi Linier**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |
|       | (Constant)                  | 5.924      | 3.644                     |
| 1     | Self Esteem                 | .286       | .158 .290                 |
|       | Self Efficacy               | .209       | .189 .172                 |
|       | Locus Of Control            | .267       | .095 .380                 |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, ketiga variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam self-esteem, self-efficacy, maupun locus of control akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil analisis, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,924 + 0,286X_1 + 0,209X_2 + 0,267X_3$$

Dari persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dengan nilai *beta* standar sebesar 0,290. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam self-esteem akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Variabel *self-efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,209 dan nilai beta sebesar 0,172, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,209 satuan.
- 3) Variabel *locus of control* menunjukkan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,267 dan nilai beta sebesar 0,380. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam locus of control akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (individual). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*Sig.*) sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel                | t     | Sig. |
|-------------------------|-------|------|
| <i>Self Esteem</i>      | 3.463 | .001 |
| <i>Self Efficacy</i>    | 2.485 | .017 |
| <i>Locus Of Control</i> | 3.384 | .002 |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial yang ditampilkan dalam Tabel 9, diketahui bahwa ketiga variabel independent: *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu. Variabel *self-esteem* menunjukkan nilai t sebesar 3.463 dengan signifikansi 0.001, yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa penghargaan diri yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Selanjutnya, *self-efficacy* memperoleh nilai t sebesar 2.485 dengan signifikansi 0.017, yang juga berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi turut berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Sementara itu, variabel *locus of control* mencatat nilai t sebesar 3.384 dengan signifikansi 0.002, yang berarti secara statistik juga berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel secara parsial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Incore Systems Solutions, dengan *self-esteem* dan *locus of control* sebagai dua faktor dominan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen (*self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)**

| Model | Sum of Squares | df      | Mean Square | F      | Sig.  |                   |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|-------|-------------------|
| 1     | Regression     | 85.472  | 3           | 28.491 | 7.647 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual       | 134.128 | 36          | 3.726  |       |                   |
|       | Total          | 219.600 | 39          |        |       |                   |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 7.647 dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Incore Systems Solutions. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menjelaskan hubungan antara ketiga variabel psikologis tersebut terhadap peningkatan performa kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, ketiga variabel dapat dipertimbangkan secara bersamaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang produktif.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi varians dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Penyesuaian dilakukan melalui nilai Adjusted R Square untuk menghindari bias akibat jumlah variabel bebas.

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|

|   |                   |      |      |       |
|---|-------------------|------|------|-------|
| 1 | .624 <sup>a</sup> | .389 | .338 | 1.930 |
|---|-------------------|------|------|-------|

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,389, yang berarti 38,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara simultan, yaitu self-esteem, self-efficacy, dan locus of control. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,338 mengindikasikan bahwa model tetap memiliki kemampuan prediktif yang baik meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Sisanya, yaitu sebesar 61,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi eksternal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup representatif dalam menggambarkan pengaruh faktor-faktor psikologis terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak sepenuhnya menjelaskan keseluruhan variabel yang memengaruhinya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dan nilai t hitung 3,463 (Sig. 0,001). Artinya, semakin tinggi penghargaan diri atau kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar kontribusi mereka dalam mencapai kinerja optimal di tempat kerja. Nilai beta sebesar 0,290 memperkuat bahwa self-esteem memiliki kekuatan pengaruh yang cukup tinggi dalam membentuk performa kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa individu yang memiliki *self-esteem* tinggi merasa dirinya berharga, mampu, dan pantas untuk dihargai atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab terhadap tugas.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Wiranegara & Kartini (2023) pada Perum Bulog Kanwil Lampung menunjukkan bahwa *self-esteem* secara signifikan memengaruhi kinerja dengan nilai t hitung 4,089 dan sig. 0,000. Begitu pula dengan hasil studi oleh Hasan et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja relawan bencana di Kabupaten Barru. Penelitian oleh Pangestu & Ardiana (2024) juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa self-esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Sementara itu, Husain & Santoso (2023) menemukan bahwa *self-esteem* memiliki nilai t 4,345 dan sig. 0,000 dalam mempengaruhi kinerja di PT Offshore Works Jakarta Selatan. Konsistensi hasil ini menguatkan bahwa *self-esteem* merupakan variabel psikologis penting yang dapat digunakan sebagai landasan dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Secara praktis, peningkatan *self-esteem* karyawan dapat dilakukan melalui program apresiasi kerja seperti *employee recognition*, pemberian umpan balik positif dari atasan, serta program mentoring untuk membangun rasa percaya diri. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai, memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi, dan berkontribusi optimal bagi perusahaan.

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,209 dan nilai t sebesar 2,485 (Sig. 0,017). Meskipun nilai kontribusinya paling kecil dibandingkan variabel lain, *self-efficacy* tetap memberikan pengaruh moderat yang bermakna dalam mendorong peningkatan kinerja. Nilai beta sebesar 0,172 menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri tetap menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian tugas kerja secara efektif, meskipun tidak menjadi faktor dominan dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* dapat bersifat kontekstual tergantung kondisi kerja dan dukungan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Penelitian Ali & Wardoyo (2021) menunjukkan bahwa self-efficacy dapat meningkatkan kinerja secara signifikan jika disertai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Di masa pandemi, Devi et al., (2024) menekankan pentingnya *self-efficacy* dalam menjaga kinerja tim selama bekerja dari rumah. Penelitian oleh Annisa & Ginarti (2023) juga

mengungkap bahwa *self-efficacy* digital memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja. Penelitian Arfah et al., (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Selanjutnya, Khaerana (2020) memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Daerah Luwu Timur. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keyakinan diri karyawan melalui pelatihan dan penguatan psikologis merupakan strategi penting dalam peningkatan kinerja. Secara praktis, perusahaan dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui program pelatihan berbasis kompetensi, coaching, dan simulasi penyelesaian masalah kerja. Misalnya, memberikan pelatihan berbasis proyek untuk membangun keyakinan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Dengan meningkatnya keyakinan diri, karyawan akan lebih gigih menghadapi hambatan dan lebih fokus dalam mencapai target kerja.

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of control* menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, dengan koefisien regresi sebesar 0,267 dan nilai beta 0,380. Signifikansi sebesar 0,002 ( $t = 3,384$ ) menandakan bahwa pengaruhnya secara statistik sangat kuat. Karyawan yang memiliki internal *locus of control* yakni keyakinan bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh tindakan mereka sendiri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara efektif, dan mampu mengatasi hambatan kerja secara mandiri. Penekanan pada tanggung jawab pribadi inilah yang menjadi elemen utama dari efektivitas kerja yang berkelanjutan.

Penelitian oleh Annisa & Ginarti (2023) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa internal locus mendorong adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan dan memperkuat rasa tanggung jawab. Penelitian Azeem & Hanoum (2024) juga menegaskan bahwa kontrol diri yang tinggi sangat penting dalam membentuk budaya inovasi dan produktivitas organisasi. Selain itu, Ngoc (2022) juga menyoroti bahwa sinergi antara internal locus dan *self-efficacy* meningkatkan fleksibilitas karyawan dalam menghadapi tugas yang kompleks dan dinamis. Studi oleh Yusnaena & Salmi Hayati (2018) menegaskan bahwa *locus of control* merupakan kunci dalam meningkatkan efektivitas penggunaan tenaga kerja, karena individu yang memiliki kontrol internal bekerja lebih terarah. Adapun temuan Wahyuni & Gorda (2019) menyebutkan bahwa *locus of control* yang tinggi berkontribusi terhadap keberhasilan target kerja secara tim maupun individu. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa meskipun *locus of control* bekerja dalam kerangka psikologis individu, perannya bisa ditingkatkan melalui dukungan organisasi, sistem umpan balik yang jelas, serta pelatihan penguatan tanggung jawab pribadi yang terstruktur. Dengan demikian, *locus of control* menjadi strategi jangka panjang yang efektif dalam mendorong kinerja karyawan secara holistik. Dari sisi praktis, perusahaan dapat memperkuat *locus of control* karyawan melalui program penguatan tanggung jawab individu, misalnya sistem penilaian kinerja berbasis hasil (*performance-based appraisal*), pemberian kewenangan pengambilan keputusan yang lebih besar, dan *feedback* rutin untuk menumbuhkan rasa kendali terhadap pekerjaan. Dengan demikian, karyawan akan lebih proaktif dan termotivasi untuk mencapai target kerja.

### **Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel psikologis: *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara kolektif menjelaskan 64,5% variasi dalam kinerja karyawan ( $R^2 = 0,645$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil ini menegaskan bahwa sinergi dari keyakinan diri, rasa berharga, dan kendali pribadi merupakan pondasi utama dalam pembentukan kinerja unggul. Hal ini sejalan dengan teori Bandura (1997), yang menyatakan bahwa persepsi diri dan kontrol internal saling memperkuat dalam mendorong performa optimal. Temuan ini juga diperkuat oleh Azeem & Hanoum (2024), yang menyimpulkan bahwa kombinasi *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berdampak positif terhadap perilaku inovatif dan produktivitas karyawan di sektor pertambangan.

Studi oleh Pangestu & Ardiana (2024) juga mendukung bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja di perusahaan jasa logistik, dengan hasil uji F yang menunjukkan signifikansi  $< 0,05$  dan  $R^2$  tinggi. Sementara itu, penelitian oleh Arfah et al., (2023) dalam

konteks koperasi juga membuktikan bahwa ketika ketiga variabel ini bekerja bersama, hasil kerja meningkat secara menyeluruh karena dorongan psikologis yang kuat. Penelitian Khaerana (2020) lebih lanjut menegaskan pentingnya *self-efficacy* dalam memperkuat motivasi kerja, namun hanya efektif bila didukung oleh kepercayaan diri dan internalisasi tanggung jawab kerja (*locus of control*). Selain itu, studi oleh Wiranegara & Kartini (2023) menyimpulkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berkontribusi besar terhadap pencapaian target di sektor BUMN ketika didorong secara simultan, bukan parsial.

Dengan demikian, secara teoretis dan praktis, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan serentak terhadap *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* mampu menciptakan sumber daya manusia yang lebih tangguh, produktif, dan adaptif, terutama dalam konteks perusahaan teknologi yang kompetitif. Namun, keberhasilan penerapan ketiga aspek psikologis ini juga sangat bergantung pada struktur dukungan organisasi seperti sistem umpan balik, budaya kerja partisipatif, dan program pengembangan personal yang berkelanjutan. Tanpa lingkungan yang mendukung, pengaruh positif dari variabel psikologis tersebut tidak akan tercapai secara optimal (Ngoc, 2022).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel psikologis, yaitu *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Incore Systems Solutions. Di antara ketiganya, *self-efficacy* memiliki pengaruh paling dominan, yang menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan daya tahan kerja. *Self-esteem* turut berkontribusi penting dalam membangun motivasi serta rasa percaya diri karyawan, sedangkan *locus of control* memperkuat rasa tanggung jawab dan kendali terhadap tugas yang diberikan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,5% variasi dalam kinerja karyawan, menandakan bahwa aspek psikologis memegang peran strategis dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dan mengembangkan faktor-faktor psikologis ini guna meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

PT Incore Systems Solutions disarankan untuk memperkuat program pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada peningkatan *self-efficacy*, *self-esteem*, dan internal *locus of control*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan motivasi, *coaching*, mentoring, serta penilaian kerja berbasis feedback positif. Perusahaan juga perlu menciptakan budaya kerja yang suportif dan transparan agar karyawan merasa percaya diri dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menguji peran variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau dukungan organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai pengaruh psikologis terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks kerja hybrid dan digital.

## REFERENSI

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee performance: Self-efficacy and locus of control. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 200–206. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i4.181>
- Arfah, Y., Sinurat, Y. M., & Waruwu, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Cu Horas Tebing Tinggi. *Journal of Management & Business*, 07(01), 1–9.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Azeem, R. A. C., & Hanoum, S. (2024). Analyzing the Impact of Creative Self-Efficacy, Leadership Style, Locus of Control, and Organizational Culture on Innovative Work Behavior and Employee Performance. *Journal La Sociale*, 5(2), 518–530. <https://doi.org/10.37899/journal-la>

sociale.v5i2.1096

- Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy*. New York: Ademic Press
- Devi, R. P., Bakaruddin, & Abunawas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 679–695.
- Hasan, A. M., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. *Jurnal The Manusage*, 1(3), 425–439. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3774>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 303. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khalek, A. M. A. (2016). Introduction to the psychology of self-esteem. *Nova Science Publishers, Inc.*
- Lunenborg, C. F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Ngoc, N. L. B. (2022). Effect of Locus of Control on Job Performance: Evidence from Australian Panel Data. *Applied Economics Journal*, 29(1), 1–25.
- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Reasoner, R. (2010). *The True Meaning Of Self Esteem*.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour. 15 Edition* (Edisi 13,). Salemba Empat.
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2). <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>
- Wiranegara, T. L. P., & Kartini, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*, 6(1), 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i1.758>
- Yusnaena, & Salmi Hayati. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.