

Pengaruh *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Erlina Damayanti, Anna Partina², Bunga Alfausta Amallia^{3*}

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: bungaalfaustaamallia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil sebanyak 93 responden dengan teknik *sampling jenuh*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis individu, khususnya *self-esteem* dan *self-efficacy*, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-esteem, self-efficacy, and locus of control on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Bantul Regency. Employee performance is an important factor in supporting organizational success, especially in government agencies that play a role in providing public services. This study uses a quantitative method with primary data obtained by distributing questionnaires to all 93 civil servants with a saturated sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results show that self-esteem and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance, while locus of control does not have a significant effect on employee performance. These findings indicate that individual psychological factors, especially self-esteem and self-efficacy, have an important role in improving employee performance in government agencies.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan individu atau karyawan. Proses ini mencakup penerimaan, pemanfaatan, pengembangan, serta pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang ada, dengan tujuan untuk mendukung organisasi atau aktivitas organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan (Tamsah & Nurung, 2021). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, tidak terkecuali instansi pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Perubahan sosial dan birokrasi yang dinamis mendorong organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi unsur krusial dalam mencapai tujuan institusi, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bantul. Meskipun berbagai upaya reformasi birokrasi telah dilakukan, tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai tetap menjadi perhatian, terutama di tengah tuntutan kerja yang tinggi, tekanan pelayanan, dan perubahan regulasi. Menurut data Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul 2024 yang dirilis oleh (BPS, 2024), sebanyak 19,1% pekerja di wilayah Bantul bekerja lebih dari empat puluh delapan jam per minggu. Angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun 2023, yang tercatat sebesar 18%. Kenaikan ini mencerminkan bahwa tekanan dan intensitas kerja di wilayah tersebut cenderung meningkat, yang berpotensi memperbesar risiko kelelahan fisik, stres kerja, serta penurunan produktivitas jika tidak ditangani dengan kebijakan dan pendekatan yang tepat.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan sistem organisasi, tetapi juga oleh kondisi internal individu, termasuk kesiapan psikologisnya. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengenali, memahami, dan mengelola kondisi psikologisnya cenderung memiliki performa kerja yang lebih stabil, mampu beradaptasi, serta menunjukkan komitmen kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, pendekatan terhadap peningkatan kinerja pegawai semestinya tidak hanya bersifat struktural dan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis personal. Penelitian ini memilih faktor-faktor psikologis yang didasarkan pada pertimbangan teoritis dan logis yang relevan dengan tujuan penelitian. Secara teoritis, faktor psikologis merupakan aspek fundamental yang berasal dari dalam diri individu dan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja (Robbins & Judge, 2017). *Self-esteem* mencerminkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri (Rosenberg, 2011), *self-efficacy* menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas (Bandura, 1997), dan *locus of control* berkaitan dengan persepsi terhadap kendali atas hasil kerja (Rotter, 1966a)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ahiri et al., (2023) dan Apriyanti et al., (2024) menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Hendriyani et al., (2024) yang menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek berikutnya adalah *self-efficacy*, (Eka & Sugiarto, 2022.; Melati & Kharismasyah, 2022; Pratama & Sari, 2024) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan oleh (Dhistia et al., 2021) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dua variabel tersebut terdapat *locus of control*, di mana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhistia et al., (2021); Jumiati & Kartiko, (2022); Yuniarti & Muhtamar, (2022) menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Dhistia et al., 2021) dan (Siregar & Anggina, 2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketiga variabel tersebut *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Namun demikian, studi yang menelaah keterkaitan ketiganya terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya Kantor Kementerian Agama tingkat kabupaten, masih belum banyak ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah empiris tersebut, serta memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

TINJAUAN LITERATUR

Core Self-Evaluation Theory (CSE)

Core Self-Evaluation Theory (CSE) menjelaskan bagaimana evaluasi inti individu terhadap dirinya sendiri memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerjanya, terutama dalam lingkungan kerja. *Core Self-Evaluation Theory* muncul dari kebutuhan untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis inti memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Sebelumnya, variabel-variabel seperti *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* sering diteliti secara terpisah, tanpa adanya kerangka teoritis yang mengintegrasikan semuanya. CSE menawarkan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan menunjukkan bahwa kombinasi dari evaluasi diri inti ini adalah prediktor utama untuk sikap, motivasi, dan kinerja kerja. *Core Self-Evaluation Theory* kini menjadi kerangka penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, memberikan wawasan yang relevan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan individu melalui pengembangan faktor-faktor psikologis yang positif.

Self-Esteem

Menurut (Rotter, 1966a) *self-esteem* adalah sikap atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa berharga, mampu, dan memiliki nilai positif sebagai individu. *Self-esteem* adalah penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberanian, berharga, dan kompeten. Pegawai yang memiliki *self-esteem* tinggi akan lebih percaya diri, memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi, serta lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan *self-esteem* rendah cenderung merasa ragu, tidak percaya diri, dan lebih mudah terpengaruh oleh tekanan lingkungan kerja (Mruk, 2006). Indikator *Self-Esteem* sebagai berikut:

- a. *Self-Acceptance* (Penerimaan Diri)
- b. *Self-Respect* (Penghormatan Diri)

Self-Efficacy

Self-efficacy menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1999). Stajkovic & Luthans, (1998) menemukan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih gigih dan termotivasi dalam menghadapi tugas yang sulit, pegawai dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari pekerjaan yang kompleks, enggan mengambil keputusan, dan merasa pesimis terhadap kemampuannya sendiri. Indikator *self-efficacy* sebagai berikut:

- a. Level
- b. *Strength*
- c. *Generality*

Locus of control

Locus of control merupakan karakteristik kepribadian yang merujuk pada cara seseorang memandang asal penyebab berbagai peristiwa dalam kehidupannya (Rotter, 1966). Menurut Rachman, (2022), individu dianggap memiliki *locus of control* internal ketika ia percaya bahwa semua yang terjadi dalam hidupnya sepenuhnya berada dalam kekuasaan dirinya, menunjukkan bahwa orang tersebut menyadari terdapat kemampuan luar biasa di dalam dirinya untuk menentukan jalannya hidup. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung cepat menyerah, merasa terancam, dan tak berdaya ketika menghadapi isu yang sedikit serius, serta memandang tantangan yang rumit sebagai suatu ancaman yang besar. Ciri-ciri *Locus of control* adalah sebagai berikut:

- a. *Behavior Potential* (Potensi Perilaku)
- b. *Expectations* (Harapan)
- c. *Reinforcement Value* (Nilai Unsur Penguat)
- d. *Psychological Situation* (Suasana Psikologis)

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge, (2017), kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan, dan kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut Jufrizen & Intan, (2021) Indikator kinerja pegawai adalah:

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

Perumusan Hipotesis

Seorang pegawai yang mampu melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya. Semakin tinggi *self-esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Az Zahroh & Kusuma Dewi, 2022). Apriyanti et al., (2024) melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa *self-esteem* memiliki hubungan positif pada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Karseva et al., 2026) yang memberikan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mega Langi et al., 2022).

H_1 : *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

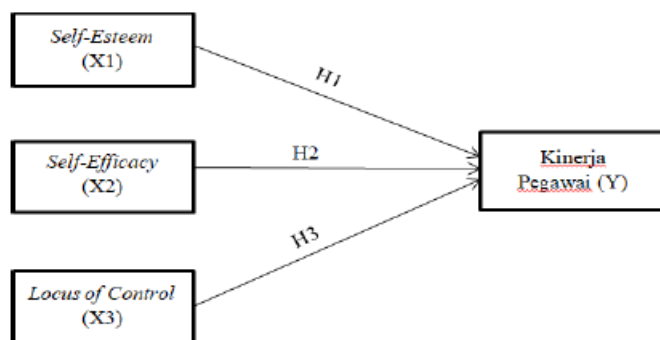
Pegawai yang menunjukkan inisiatif yang kuat akan dapat menemukan solusi bagi tantangan yang ditemui dalam pengelolaan anggaran, sehingga tugasnya dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Pegawai yang menjalankan tugasnya dengan cara yang efisien akan memberikan dampak yang baik terhadap prestasi kerjanya. Menurut Battu & Susanto, (2022), bahwasanya semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, maka semakin besar karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa *self-efficacy*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang Mega Langi et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Pegawai merasa bahwa hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* yang bersifat internal atau eksternal. Kinerja juga dipengaruhi oleh jenis kepribadian individu – orang-orang dengan *locus of control* internal cenderung lebih fokus pada tugas yang ada di depan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Nurfadillah (2024), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Ahiri et al., (2023) menunjukkan bahwa *locus of control* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti et al., (2024); Hamsa & Ilhami, (2023) melakukan penelitian dengan hasil *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah sebuah studi kuantitatif yang menggunakan metode survei, dengan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Survei dilakukan melalui distribusi kuesioner untuk mendapatkan informasi dari kondisi nyata di tempat penelitian (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam studi ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang disebar kepada semua pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Populasi penelitian adalah seluruh anggota pegawai PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang berjumlah 93 orang. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, mulai dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1). Kuesioner memuat variabel kinerja pegawai, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan tingkat gaji responden. Karakteristik diperoleh dari data kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Adapun rincian karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	49,46
Perempuan	47	50,54
Usia		
18–23 Tahun	2	2,15
24–29 Tahun	11	11,83
30–36 Tahun	13	13,98
≥ 36 Tahun	67	72,04
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	11	11,83
Diploma/Sarjana	47	50,54
S2	33	35,48
S3	2	2,15
Lainnya	0	0
Gaji		
≤ Rp1.600.000	0	0
Rp1.600.000 – Rp2.600.000	9	9,68
Rp2.600.000 – Rp3.600.000	21	22,68
Rp3.600.000 – Rp4.600.000	27	29,03
Rp4.600.000 – Rp5.600.000	23	24,73
≥ Rp5.600.000	13	13,98

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini tersaji pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Validitas dan reliabilitas

	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self-esteem (X1)	X1.1	0,696	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.2	0,685	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.3	0,734	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.4	0,661	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.5	0,630	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.6	0,454	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.7	0,712	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.8	0,499	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.9	0,711	0,203	0,824	Valid & Reliabel
	X1.10	0,519	0,203	0,824	Valid & Reliabel

	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self-efficacy (X2)	X2.1	0,681	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.2	0,653	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.3	0,703	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.4	0,669	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.5	0,754	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.6	0,599	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.7	0,642	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.8	0,703	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.9	0,683	0,203	0,866	Valid & Reliabel
	X2.10	0,661	0,203	0,866	Valid & Reliabel
Locus of Control (X3)	X3.1	0,346	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.2	0,342	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.3	0,211	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.4	0,223	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.5	0,408	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.6	0,428	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.7	0,585	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.8	0,446	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.9	0,276	0,203	0,725	Valid & Reliabel
	X3.10	0,468	0,203	0,725	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,718	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y2	0,636	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y3	0,683	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y4	0,754	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y5	0,649	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y6	0,456	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y7	0,746	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y8	0,633	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y9	0,214	0,203	0,774	Valid & Reliabel
	Y10	0,222	0,203	0,774	Valid & Reliabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel self-esteem (X1), self-efficacy (X2), locus of control (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,203). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu self-esteem sebesar 0,824, self-efficacy 0,866, locus of control 0,725, dan kinerja pegawai 0,774. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,082 > 0,05, sehingga data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Unstandardized Residual	0,082	Sig > 0,05	Data berdistribusi normal

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Self-esteem (X1)	0,647	1,545	Tidak terjadi multikolinearitas
Self-efficacy (X2)	0,688	1,454	Tidak terjadi multikolinearitas
Locus of control (X3)	0,877	1,140	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Self-esteem (X1)	-0,007	0,896	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Self-efficacy (X2)	-0,029	0,610	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Locus of control (X3)	0,009	0,837	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik pada variabel *self-esteem* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,248 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 artinya *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat sehingga H1 yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan Ahiri et al., (2023; Apriyanti et al.,(2024) yang menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik pada variabel *self-efficacy* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,029 < 0,05 artinya *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat sehingga H2 yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melati & Kharismasyah, (2022), Mega Langi et al., (2022) , Akbari et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik pada variabel *locus of control* menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,488 (> 0,05). Artinya, *locus of control* tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *locus of control* yang dimiliki pegawai tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dhastia et al., 2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya cenderung mampu bekerja lebih baik dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. *Self-efficacy* juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait faktor psikologis individu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kepercayaan diri, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta penguatan sikap tanggung jawab individu dalam bekerja. Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor internal pegawai memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam lingkungan organisasi pemerintah.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi atau organisasi lain. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* dalam menjelaskan kinerja pegawai, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden sehingga kemungkinan masih terdapat subjektivitas dalam memberikan jawaban. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau organisasi lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Selain itu, metode penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang lebih beragam seperti wawancara atau metode campuran (*mixed methods*) agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

Ahiri, H., Hajiali, Serang, S., & Nurhayati Azis, S. (2023). Pengaruh Locus of Control, Self Esteem, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat, dan Tengah. *Yume. YUME: Journal of Management*, 6(1).

- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2020). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Apriyanti, N. K. A. D., Suthanaya, I. P. B., & Sari, N. L. K. J. P. (2024). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Di Lpd Desa Adat Kerobokan. *Journal Research of Management*, 6(1), 80–88. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6127>
- Az Zahroh, D., & Kusuma Dewi, amajanti. (2022). HUBUNGAN ANTARA SELF-ESTEEM DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMA X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 140–162. <https://doi.org/10.26740/CJPP.V9I3.46603>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of control*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Bandura%2C+A.+%281997%29.+Self-efficacy%3A+A+The+Exercise+Of+Control.+New+York%2C+NY%3A+W.+H.+Freeman+and+Company.&btnG=
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21–41. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- BPS. (2024). *Kabupaten Bantul dalam Angka 2024*. BPS. <https://bantulkab.bps.go.id/id/publication/2024/12/24/439014d82b2f5b0f0de%20500e4/statistik-daerah-kabupaten-bantul-2024.html>
- Dhistia, C., Evy, M. ;, & Utami, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022.). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 2579–9312. Retrieved March 13, 2026, from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Hamsa, P. R., & Ilhami, M. D. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 563–576. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i2.5517>
- Hendriyani, S., Harjadi, D., Djuniardi, D., Djuniardi³, D., Kuningan, U., & Barat, J. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1319–1333. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1113>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435. <https://doi.org/10.30596/SNK.V2I1.8305>
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Karseva, S., Rusdi, Z. M., & Firdaus, L. (2026). The Effect of Self-Esteem and Self-Efficacy on Employee Performance, with Job Satisfaction as a Mediator (Study at PT Perkebunan Nusantara IV Regional VII). *International Journal of Economics, Business and Innovation*

- Research*, 5(01), 116–129. <https://doi.org/10.63922/IJEBIR.V5I01.2631>
- Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 450–460. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I1.37981>
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 803–801. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179>
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem*. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=saKuReD1_VEC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Mruk,+C.+J.+\(2006\).+Self-esteem+Research,+theory,+and+Practice+:+toward+a+Positive+Psychology+of+Self-esteem.+In+Springer+publishing+company+\(3rd+ed.\).+New+York,+NY:+Springer+Publishing+Company.&ots=9mNohCPzFg&sig=vw3cPp0V1xKGDx8d1-m0b86qEC0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=saKuReD1_VEC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Mruk,+C.+J.+(2006).+Self-esteem+Research,+theory,+and+Practice+:+toward+a+Positive+Psychology+of+Self-esteem.+In+Springer+publishing+company+(3rd+ed.).+New+York,+NY:+Springer+Publishing+Company.&ots=9mNohCPzFg&sig=vw3cPp0V1xKGDx8d1-m0b86qEC0)
- Pratama, P. Y. S., & Sari, N. P. E. N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *PsyEcho Journal of Psychology*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.38043/psyecho.v1i1.6280>
- Rachman, M. M. (2022). *LOCUS OF CONTROL Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson. https://books.google.com/books/about/Essentials_of_Organizational_Behavior_Gl.html?hl=id&id=cBu4EQAAQBAJ
- Rosenberg, M. (2011). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. Measures package. In *integrativehealthpartners.orgM RosenbergAcceptance and commitment therapy. Measures package, 1965•integrativehealthpartners.org*. <https://doi.org/10.1037/t01038-000>
- Rotter, J. B. (1966a). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1966b). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=MGOS5rkAAAAAJ&citation_for_view=MGOS5rkAAAAJ:NaGl4SEjCO4C
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Thesis Commons*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/YVPUE>

Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V4I3.2780>