

## PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP LOCUS OF CONTROL KARYAWAN MELALUI SELF-EFFICACY PADA PT BHINNEKA TEKNO SEJATI

Jejen Jaelani Suryana<sup>1</sup>, Indri Guslina<sup>2</sup>

<sup>a</sup>Manajemen, [jejenoke357@gmail.com](mailto:jejenoke357@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

<sup>b</sup>Manajemen, [in.guslina@gmail.com](mailto:in.guslina@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

### Article History

Received : April 16<sup>th</sup> 2026

Revised : April 18<sup>th</sup> 2026

Accepted : April 20<sup>th</sup> 2026

Published : April 24<sup>th</sup> 2026

### Corresponding author\*:

[jejenoke357@gmail.com](mailto:jejenoke357@gmail.com)

### Cite This Article:

Jaelani Suryana, J., & Guslina, I. (2026). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP LOCUS OF CONTROL KARYAWAN MELALUI SELF-EFFICACY PADA PT BHINNEKA TEKNO SEJATI: PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP LOCUS OF CONTROL KARYAWAN MELALUI SELF-EFFICACY PADA PT BHINNEKA TEKNO SEJATI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 01–09. <https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2693>

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2693>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge management terhadap locus of control dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge management tidak berpengaruh langsung terhadap locus of control, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy. Selanjutnya, self-efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control. Selain itu, self-efficacy mampu memediasi secara penuh hubungan antara knowledge management dan locus of control. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis individu, khususnya self-efficacy, memiliki peran penting dalam meningkatkan locus of control karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan penerapan knowledge management yang berorientasi pada peningkatan kepercayaan diri karyawan.

**Kata Kunci:** knowledge management, self-efficacy, locus of control.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki, karena SDM merupakan pelaku utama dalam setiap aktivitas organisasi (Savira & Agussalim, 2024); Guslina, (2025). Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas agar mampu meningkatkan kinerja serta mencapai keunggulan kompetitif.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM adalah penerapan knowledge management. Knowledge management merupakan serangkaian proses yang meliputi pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, serta distribusi pengetahuan dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja (Savira & Agussalim, 2024). Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang baik, karyawan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, knowledge management juga berperan dalam meningkatkan kemampuan individu melalui proses pembelajaran organisasi.

Selain faktor organisasi, faktor psikologis individu juga memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku kerja karyawan, salah satunya adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja (Savira & Agussalim, 2024). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, mampu menghadapi tekanan kerja, serta lebih gigih dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan (Guslina, 2025).

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang tidak kalah penting adalah *locus of control*, yaitu keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya dapat mengendalikan hasil dari tindakan yang dilakukan (Guslina & Mardiana, 2022). Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal lebih percaya pada faktor luar seperti keberuntungan atau nasib. *Locus of control* yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy* dan *locus of control*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Suparman et al., 2025; Guslina, 2025; Savira & Agussalim, 2024). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *knowledge management* dan *self-efficacy* merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi (Basuki, Afryantho Dwi; Ramadhania, 2021); Juniarti, et. al., 2024).

Namun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *knowledge management*, *self-efficacy*, dan *locus of control* dalam satu model penelitian, khususnya dengan menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Padahal, secara teoritis *knowledge management* dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan, yang selanjutnya akan memperkuat *locus of control* internal individu.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap *locus of control* karyawan melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada PT Bhinneka Tekno Sejati, perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan ekspedisi (forwarder). Perusahaan ekspedisi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang, baik dalam skala nasional maupun internasional. Aktivitas operasional yang kompleks, seperti pengelolaan pengiriman, koordinasi antar pihak, serta ketepatan waktu pengiriman, menuntut karyawan untuk memiliki kompetensi, ketelitian, serta kemampuan pengambilan keputusan yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan pengetahuan dan kemampuan individu menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan di sektor ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait integrasi antara faktor organisasi dan psikologis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Knowledge Management

*Knowledge management* merupakan salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan pengetahuan. *Knowledge management* dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang meliputi penciptaan, penyimpanan, pengelolaan, serta distribusi pengetahuan dalam organisasi (Budiono, 2024).

Menurut Sedarmayanti, *knowledge management* merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengelola informasi dan pengetahuan agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh organisasi dalam mencapai tujuan (Savira & Agussalim, 2024). Dengan adanya *knowledge management* yang baik, organisasi mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, *knowledge management* juga berperan dalam meningkatkan kualitas SDM melalui proses pembelajaran organisasi. Pengetahuan yang terkelola dengan baik akan membantu karyawan dalam mengambil keputusan serta meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

### 2.2. Self-Efficacy

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. *Self-efficacy* menjadi faktor penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak, serta memotivasi dirinya dalam mencapai tujuan.

Menurut Fitriyah et al., *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil tertentu dalam kondisi tertentu (Mauludiyah, 2018). *Self-efficacy* mencerminkan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

*Self-efficacy* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja, beradaptasi, serta mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, tidak mudah menyerah, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan (Magdalena & Hijri, 2025; Pranoto, Ridlwan Muttaqin, 2026).

### 2.3. *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana individu memandang sumber kendali terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. *Locus of control* berkaitan dengan keyakinan individu apakah hasil yang diperoleh ditentukan oleh usaha sendiri atau oleh faktor eksternal.

Menurut Robbins & Judge (2022), *locus of control* adalah tingkat keyakinan individu bahwa mereka mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Suparman et al., 2025). *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Internal *locus of control*, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha sendiri. 2. External *locus of control*, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh faktor luar seperti keberuntungan atau nasib.

Individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, lebih proaktif, dan memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung lebih pasif dan bergantung pada faktor luar. Penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin kuat *locus of control* internal, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan (Islami et al., 2024).

### 2.4 Hubungan antar variabel

#### Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Self-Efficacy*

*Knowledge management* yang baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui proses pembelajaran organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kemampuan dan perilaku kerja karyawan (Savira & Agussalim, 2024). Dengan meningkatnya pengetahuan, karyawan akan merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menghadapi pekerjaan, sehingga meningkatkan *self-efficacy*.

#### Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Locus of Control*

*Self-efficacy* berkaitan erat dengan *locus of control*, terutama dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan hasil kerja. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki *locus of control* internal. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja dan hasil kerja karyawan (Suparman et al., 2025; Islami et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri individu dapat memperkuat persepsi kontrol terhadap hasil yang dicapai.

#### Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Locus of Control*

*Knowledge management* memungkinkan karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat meningkatkan keyakinan individu bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri (Pranoto, Ridlwan Muttaqin, 2026). Dengan adanya akses terhadap pengetahuan dan informasi, karyawan menjadi lebih mandiri dalam mengambil keputusan, sehingga memperkuat *locus of control internal* (Ayatullah et al., 2023).

#### Peran *Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

*Self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *knowledge management* dan *locus of control*. *Knowledge management* meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, yang kemudian meningkatkan *self-efficacy*. Selanjutnya, *self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat *locus of control internal* individu. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana *knowledge management* dapat mempengaruhi *locus of control*.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge management* terhadap *locus of control* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada PT Bhinneka Tekno Sejati, yang bergerak di bidang jasa ekspedisi (forwarder).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bhinneka Tekno Sejati yang berjumlah 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 112 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *knowledge management*, *self-efficacy*, dan *locus of control*, yang diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai R-square, path coefficient, dan uji signifikansi (bootstrapping).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Selain itu, pengujian efek mediasi dilakukan dengan menganalisis indirect effect untuk mengetahui peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap *locus of control*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif Indikator

Indikator	Mean	Std. Deviasi	Min	Max
KM1	4.333	0.590	3	5
KM2	4.351	0.531	3	5
KM3	4.441	0.580	3	5
KM4	4.468	0.534	3	5
KM5	4.441	0.514	3	5
SE1	4.387	0.660	1	5
SE2	4.162	0.766	1	5
SE3	4.378	0.748	1	5
LC1	4.297	0.866	1	5
LC2	4.405	0.740	1	5
LC3	4.505	0.669	1	5
LC4	4.405	0.715	2	5
LC5	4.378	0.685	1	5

Sumber: SmartPLS Output, 2025

Dari tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum dari setiap indikator pada variabel *Knowledge Management* (KM), *Self-Efficacy* (SE), dan *Locus of Control* (LC). Berdasarkan tabel tersebut, seluruh indikator memiliki nilai mean di atas 4,00, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan *knowledge management* dalam organisasi sudah berjalan dengan baik, tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) karyawan tergolong tinggi, serta *locus of control* karyawan juga berada pada tingkat yang kuat. Pada variabel *Knowledge Management* (KM), nilai mean berkisar antara 4,333 hingga 4,468, dengan indikator tertinggi pada KM4 (4,468). Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan bagian paling dominan dalam praktik *knowledge management* di organisasi.

Pada variabel *Self-Efficacy* (SE), nilai mean berada pada rentang 4,162 hingga 4,387, dengan nilai tertinggi pada SE1 (4,387). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun terdapat variasi yang lebih besar dibanding variabel lainnya.

Pada variabel *Locus of Control* (LC), nilai mean berkisar antara 4,297 hingga 4,505, dengan nilai tertinggi pada LC3 (4,505). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan bahwa keberhasilan kerja dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri.

Dilihat dari nilai standar deviasi, seluruh indikator memiliki nilai di bawah **1,00**, yang menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen atau tidak terlalu menyebar. Artinya, persepsi responden terhadap masing-masing indikator cenderung konsisten. Nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa skala jawaban responden berada dalam rentang yang sesuai dengan skala pengukuran (1–5), sehingga tidak terdapat penyimpangan data yang signifikan.

Tabel 2 Outer Loading

Indikator	KM	LC	SE
KM1	0.797	-	-
KM2	0.837	-	-
KM3	0.815	-	-
KM4	0.790	-	-
KM5	0.723	-	-
LC1	-	0.746	-
LC2	-	0.724	-
LC3	-	0.804	-
LC4	-	0.743	-
LC5	-	0.830	-
SE1	-	-	0.787
SE2	-	-	0.859
SE3	-	-	0.837

Sumber: SmartPLS Output, 2025

Dari tabel 2 outer loading menunjukkan nilai hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang diukur, yaitu *Knowledge Management* (KM), *Locus of Control* (LC), dan *Self-Efficacy* (SE). Nilai outer loading digunakan untuk menguji validitas konvergen, di mana suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading > 0,70.

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel *Knowledge Management* (KM), nilai outer loading berkisar antara 0,723 hingga 0,837. Indikator dengan nilai tertinggi adalah KM2 (0,837), yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi paling kuat dalam merefleksikan konstruk *knowledge management*. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah KM5 (0,723), namun masih berada di atas batas minimum yang disyaratkan sehingga tetap dinyatakan valid.

Pada variabel *Locus of Control* (LC), nilai outer loading berada pada rentang 0,724 hingga 0,830. Indikator dengan kontribusi tertinggi adalah LC5 (0,830), yang menunjukkan bahwa indikator ini paling dominan dalam membentuk variabel *locus of control*. Sedangkan nilai terendah terdapat pada LC2 (0,724), namun tetap memenuhi kriteria validitas.

Selanjutnya, pada variabel *Self-Efficacy* (SE), nilai outer loading berkisar antara 0,787 hingga 0,859. Indikator dengan nilai tertinggi adalah SE2 (0,859), yang menunjukkan bahwa indikator tersebut sangat kuat dalam mencerminkan tingkat keyakinan diri individu. Indikator lainnya juga memiliki nilai yang tinggi, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruknya secara baik, tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi dalam model, Instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi pengukuran yang tinggi.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
KM	0.853	0.894	0.629
LC	0.828	0.879	0.593
SE	0.770	0.867	0.686

Sumber: SmartPLS Output, 2025

Dari tabel 3 tersebut menyajikan hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk yang terdiri dari tiga indikator utama, yaitu Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) pada variabel Knowledge Management (KM), Locus of Control (LC), dan Self-Efficacy (SE). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, Composite Reliability > 0,70.

Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan KM = 0,853, LC = 0,828, SE = 0,770. Sedangkan Composite Reliability KM = 0,894, LC = 0,879, SE = 0,867. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Nilai Composite Reliability yang lebih tinggi dibanding Cronbach's Alpha juga mengindikasikan bahwa model memiliki reliabilitas yang kuat dalam pendekatan PLS-SEM.

Nilai AVE untuk masing-masing variabel adalah KM = 0,629, LC = 0,593, SE = 0,686. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50, yang berarti bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstraknya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi validitas konvergen. Variabel dengan nilai AVE tertinggi adalah *Self-Efficacy* (0,686), yang menunjukkan bahwa indikator pada variabel ini paling kuat dalam merepresentasikan konstraknya dibandingkan variabel lainnya.

Hasil ini mengindikasikan bahwa Instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi, setiap konstruk mampu menjelaskan indikator-indikatornya dengan baik, Model pengukuran telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya, yaitu validitas diskriminan dan model structural. Dari Hasil penelitian, variabel Knowledge Management, Locus of Control, dan Self-Efficacy dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena memenuhi kriteria Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dan valid secara konvergen, karena nilai AVE > 0,50

Tabel 4. Path Coefficient

Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
KM → LC	0.076	0.666	0.506	Tidak signifikan
KM → SE	0.269	2.055	0.040	Signifikan
SE → LC	0.713	5.953	0.000	Signifikan

Sumber: SmartPLS Output, 2025

Berdasarkan hasil uji bootstrapping pada tabel 4. path coefficient, diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Knowledge Management terhadap Locus of Control

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,076, dengan nilai T-statistik 0,666 dan P-value 0,506 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa knowledge management tidak berpengaruh signifikan terhadap locus of control. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung KM terhadap LC ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan knowledge management dalam organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan kontrol diri karyawan terhadap hasil kerja. Locus of control cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu dibandingkan faktor sistem organisasi.

### 2. Pengaruh Knowledge Management terhadap Self-Efficacy

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,269, dengan T-statistik 2,055 dan P-value 0,040 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy, sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin baik pengelolaan pengetahuan dalam organisasi, seperti proses berbagi informasi dan pembelajaran, maka akan meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Locus of Control

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,713, dengan T-statistik 5,953 dan P-value 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai koefisien yang tinggi menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi locus of control. Artinya, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, maka semakin kuat pula kontrol yang dirasakan terhadap hasil kerja.

Tabel 5. Specific Indirect Effects

Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
KM → SE → LC	0.192	2.681	0.007	Signifikan

Sumber: SmartPLS Output, 2025

### Pengaruh Knowledge Management terhadap Locus of Control melalui Self-Efficacy

Dari tabel 5. Hasil uji mediasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,192, dengan T-statistik 2,681 dan P-value 0,007 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy mampu memediasi secara signifikan hubungan antara knowledge management dan locus of control, sehingga hipotesis mediasi diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Faktor psikologis (self-efficacy) memiliki peran kunci dalam membentuk locus of control Organisasi perlu tidak hanya fokus pada sistem (knowledge management), tetapi juga pada penguatan kepercayaan diri karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Knowledge Management terhadap Locus of Control

Hasil penelitian nilai p-value 0,506 (>0,05) hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan pengetahuan yang diterapkan di PT Bhinneka Tekno Sejati belum mampu secara langsung membentuk keyakinan karyawan dalam mengendalikan hasil kerja mereka. Secara teoritis, knowledge management seharusnya dapat meningkatkan kemampuan individu dalam memahami pekerjaan dan mengambil keputusan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan belum tentu langsung mempengaruhi persepsi kontrol diri karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor psikologis individu yang lebih dominan dalam membentuk locus of control. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor internal seperti kepribadian dan keyakinan diri memiliki peran penting dalam menentukan perilaku individu dalam bekerja (Savira & Agussalim, 2024). Dengan demikian, knowledge management tidak secara langsung mempengaruhi locus of control, tetapi membutuhkan variabel perantara.

**H1: knowledge management tidak berpengaruh signifikan terhadap locus of control**

### 2. Pengaruh Knowledge Management terhadap Self-Efficacy

Hasil penelitian menunjukkan bahwa p-value 0,040 (<0,05) hal ini berarti bahwa semakin baik pengelolaan pengetahuan dalam organisasi, maka semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Knowledge management berperan dalam menyediakan informasi, pengalaman, serta pembelajaran yang membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup, mereka akan lebih yakin dalam menghadapi pekerjaan dan tantangan yang ada. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki (Pranoto, Ridlwan Muttaqin, 2026). Selain itu, knowledge management termasuk faktor internal yang mempengaruhi kemampuan individu dalam bekerja. Dengan demikian, semakin efektif knowledge management yang diterapkan, maka akan semakin meningkatkan self-efficacy karyawan.

**H2: Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy**

### 3. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Locus of Control

Hasil penelitian menunjukkan p-value 0,000 (<0,05) hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki peran penting dalam membentuk locus of control karyawan. Karyawan yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Keyakinan ini akan memperkuat locus of control internal, yaitu persepsi bahwa hasil kerja ditentukan oleh usaha sendiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa self-efficacy dan locus of control merupakan faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan (Magdalena & Hijri, 2025). Individu dengan self-efficacy tinggi akan memiliki kontrol diri yang lebih baik dalam

menentukan hasil kerja. Dengan demikian, self-efficacy menjadi faktor utama dalam membentuk locus of control karyawan di organisasi.

### H3: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control

#### 4. Peran Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi (H4)

Hasil penelitian menunjukkan p-value 0,007 (<0,05). Selain itu, karena pengaruh langsung knowledge management terhadap locus of control tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi full mediation. Hal ini berarti bahwa knowledge management tidak secara langsung mempengaruhi locus of control, tetapi harus melalui peningkatan self-efficacy terlebih dahulu. Knowledge management meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, yang kemudian meningkatkan kepercayaan diri (self-efficacy), dan akhirnya memperkuat locus of control. Temuan ini memperkuat teori bahwa faktor psikologis individu menjadi jembatan dalam hubungan antara sistem organisasi dan perilaku kerja (Savira & Agussalim, 2024). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana individu bertindak dan merespon pekerjaan. Dengan demikian, self-efficacy terbukti sebagai variabel kunci yang menjelaskan hubungan antara knowledge management dan locus of control.

### H4: self-efficacy mampu memediasi pengaruh knowledge management terhadap locus of control

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management tidak berpengaruh langsung terhadap locus of control, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan pengetahuan dalam organisasi belum mampu secara langsung membentuk kontrol diri karyawan terhadap hasil kerja. Namun demikian, knowledge management terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy, yang berarti bahwa semakin baik penerapan knowledge management, maka semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap locus of control, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis individu memiliki peran penting dalam menentukan kontrol diri terhadap keberhasilan kerja. Selain itu, self-efficacy terbukti mampu memediasi hubungan antara knowledge management dan locus of control secara penuh (full mediation), sehingga knowledge management hanya dapat mempengaruhi locus of control melalui peningkatan self-efficacy. Dengan demikian, self-efficacy menjadi variabel kunci dalam model penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pengembangan sistem knowledge management, tetapi juga perlu meningkatkan self-efficacy karyawan melalui pelatihan, mentoring, serta pemberian dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, program knowledge management perlu diarahkan pada aktivitas yang dapat memperkuat kepercayaan diri karyawan, seperti knowledge sharing dan coaching. Dari sisi akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel psikologis lain seperti motivasi, work engagement, atau komitmen organisasi guna memperkaya model penelitian. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperluas jumlah sampel dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Template ini dibuat untuk konsistensi format artikel yang diterbitkan oleh Jurnal pada lembaga kami. Kerjasama dan kesediaan penulis mengikuti acuan penulisan sangat diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisa Juniarti, Ahmad Saleh, M. Ilham Akbar, Kerin Ari Chaniago, V. I. Y. (2024). *View of MENGURANGI KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA DENGAN COGNITIVE BEHAVIOR THERAPY BERBASIS ISLAMI PADA MAHASISWA FRESH GRADUATE.pdf*.
- [2] Ayatullah, K. P., Nasution, M. I., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Work Engagement yang dimediasi oleh Locus of Control The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement mediated by Locus of Control on Employees of PT . Telkom Agarwood Access*. 6(1), 543–556. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1897>
- [3] Basuki, Afryantho Dwi; Ramadhania, A. T. (2021). *The Implementation of Talent Management In Improving Organizational Effectiveness (Case Study In Ministry Of Environment And Forestry)*.

*Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 3(2), 6.

- [4] Budiono, D. U. N. (2024). *View of Pengaruh knowledge sharing dan self efficacy terhadap employee performance melalui employee engagement*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- [5] Guslina, I. (2025). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT Bhinneka Tekno Sejati. *Journal Eduvest*, 5(3), 3272–3286.
- [6] Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Locus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>.
- [7] Islami, A. N., Heriswanto, H., & K, I. N. (2024). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Perbankan*. 20, 782–796.
- [8] Magdalena, M., & Hijri, R. (2025). SELF-EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRI CORPORATE UNIVERSITY CAMPUS PADANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar*, 5, 2556–2575.
- [9] Mauludiyah, N. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI , SELF EFFICACY , DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Gresik )*. 1–13.
- [10] Pranoto, Ridlwan Muttaqin, A. N. A. (2026). *View of PENGARUH SELF-EFFICACY, KNOWLEDGE, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FORE KOPI INDONESIA TBK.pdf*.
- [11] Savira, M. A., & Agussalim, M. (2024). *Self Efficacy dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening PT Frisian Flag Kota Padang*. 1, 478–491.
- [12] Suparman, M., Niode, I. Y., & Rahman, E. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Muara Tirta Gorontalo*. 8(3), 1477–1494.