



Pengaruh Locus of Control dan Resiliensi terhadap Kinerja Prajurit Kapal Selam TNI Angkatan Laut

Eko Setiawan*¹, Elisabeth Tanti P², Eka Yudha Muharom³

^{1,2,3}Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

E-mail: ekse.ekse06@gmail.com, ibeth7210@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2026-03-07 Revised: 2026-04-13 Published: 2026-05-02 Keywords: <i>Locus of Control;</i> <i>Resilience;</i> <i>Performance;</i> <i>Submarine Personnel;</i> <i>Indonesian Navy.</i>	The performance of Indonesian Navy submarine personnel is a crucial element in supporting mission success, as operational duties are carried out in a confined, high-risk environment that demands strong mental readiness. This condition indicates that performance quality is influenced not only by technical competence but also by psychological factors, particularly locus of control and resilience. This study aims to analyze the effect of locus of control and resilience on the performance of Indonesian Navy submarine personnel, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method with an explanatory approach. Data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire and analyzed using SmartPLS. The findings show that locus of control affects performance, and resilience also affects performance. Simultaneously, both variables influence the performance of Indonesian Navy submarine personnel. These findings affirm that efforts to improve performance should focus not only on technical aspects but also on the planned and continuous strengthening of psychological aspects, so that personnel development can be carried out more comprehensively in support of operational readiness and the professionalism of submarine personnel.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2026-03-07 Direvisi: 2026-04-13 Dipublikasi: 2026-05-02 Kata kunci: <i>Locus of Control;</i> <i>Resiliensi;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Personel Kapal Selam;</i> <i>TNI Angkatan Laut.</i>	Kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut merupakan unsur penting dalam mendukung keberhasilan tugas, karena pelaksanaan operasi berlangsung pada lingkungan kerja yang tertutup, berisiko tinggi, dan menuntut kesiapan mental yang kuat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, khususnya <i>locus of control</i> dan resiliensi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>locus of control</i> dan resiliensi terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja, demikian pula resiliensi. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja memerlukan perhatian tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis secara terencana dan berkelanjutan, sehingga pembinaan personel dapat dilaksanakan secara lebih menyeluruh guna mendukung kesiapan operasional dan profesionalisme prajurit kapal selam.

I. PENDAHULUAN

Organisasi militer modern menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat menentukan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas pokok pertahanan (Gondowijoyo et al., 2019). Pada satuan kapal selam, peran personel menjadi semakin strategis karena karakteristik tugas yang dijalankan berada dalam lingkungan operasional yang tertutup, berisiko tinggi, menuntut ketelitian, disiplin, kesiapsiagaan, serta kemampuan beradaptasi secara cepat terhadap berbagai situasi yang berkembang (Al-Fadhat & Effendi, 2019). Kapal selam bukan hanya merupakan alutsista dengan tingkat teknologi

tinggi, melainkan juga ruang kerja dengan tekanan fisik dan psikologis yang khas, sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya ditentukan oleh kesiapan sistem dan peralatan, tetapi juga oleh kualitas kinerja personel yang mengawaknya.

Kinerja personel kapal selam pada hakikatnya merupakan hasil nyata dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara tepat, bertanggung jawab, konsisten, dan selaras dengan standar operasional yang berlaku (Griffin et al., 2020). Dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kapal selam, personel dituntut untuk tetap mampu menjaga konsentrasi, ketepatan

pengambilan keputusan, kestabilan emosi, serta efektivitas kerja sama tim meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan terhadap kinerja personel kapal selam jauh melampaui kemampuan teknis semata, karena di dalamnya juga terkandung tuntutan kesiapan mental dan daya tahan psikologis yang kuat (Taylor, 2020).

Realitas operasional menunjukkan bahwa lingkungan kerja kapal selam memiliki potensi yang besar dalam menimbulkan tekanan kerja. Keterbatasan ruang gerak, isolasi dari lingkungan luar, intensitas tugas, pola kerja yang ketat, serta tingginya konsekuensi dari setiap tindakan operasional dapat memengaruhi kondisi psikologis personel. Apabila tekanan tersebut tidak diimbangi dengan kemampuan pengendalian diri dan ketahanan mental yang memadai, maka hal itu berpotensi memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas, menurunkan konsistensi kinerja, bahkan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan operasi (Neal et al., 2020). Persoalan kinerja personel kapal selam tidak dapat dipahami hanya dari sisi teknis dan organisatoris, tetapi juga perlu dilihat dari dimensi psikologis yang memengaruhi perilaku kerja individu.

Salah satu aspek psikologis yang relevan untuk dikaji adalah *locus of control*, yaitu keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya memiliki kendali atas keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Corr & Matthews, 2020). Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memandang bahwa hasil kerja ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan tanggung jawab pribadi, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung mengaitkan hasil dengan faktor di luar dirinya. Dalam lingkungan kerja militer yang menuntut inisiatif, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur, orientasi kontrol ini menjadi penting karena berpengaruh terhadap cara personel memaknai tugas, menghadapi tekanan, dan menyelesaikan masalah yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk bertahan, menyesuaikan diri, serta bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kesulitan, atau situasi yang tidak menguntungkan. Resiliensi menjadi kebutuhan mendasar dalam lingkungan kapal selam, karena personel tidak hanya dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang rutin, tetapi juga pada kemungkinan munculnya situasi darurat, perubahan kondisi operasional,

serta tekanan psikologis yang berlangsung secara terus-menerus. Personel yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mampu menjaga kestabilan emosi, mempertahankan fokus, dan tetap menunjukkan performa kerja yang baik meskipun berada dalam situasi yang menantang (Youssef-Morgan & Cooper, 2019). Kenyataannya tidak seluruh personel memiliki tingkat *locus of control* dan resiliensi yang sama. Perbedaan karakteristik psikologis tersebut dapat memengaruhi kualitas respons individu terhadap tekanan kerja, tanggung jawab, serta dinamika pelaksanaan tugas di kapal selam. Pada saat yang sama, pembinaan personel dalam organisasi sering kali lebih menitikberatkan pada aspek teknis, fisik, dan prosedural, sementara aspek psikologis yang berhubungan dengan keyakinan diri, ketahanan mental, dan kemampuan beradaptasi belum selalu memperoleh perhatian yang seimbang dalam kerangka peningkatan kinerja (Cooper & Dewe, 2019). Keadaan ini menunjukkan pentingnya suatu kajian ilmiah yang lebih mendalam untuk menjelaskan apakah *locus of control* dan resiliensi benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut.

Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan resiliensi terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penulisan ini juga bertujuan untuk memberikan dasar pemahaman akademik mengenai pentingnya faktor psikologis dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi upaya pembinaan personel dan penguatan kesiapan operasional di lingkungan kapal selam TNI Angkatan Laut.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *locus of control* dan resiliensi terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut (Creswell, 2018). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. *Locus of control* diukur melalui keyakinan terhadap usaha sendiri, tanggung jawab, inisiatif, ketekunan, dan sikap tidak menyalahkan faktor eksternal. Resiliensi diukur melalui kemampuan mengendalikan emosi, menjaga fokus, optimisme realistis, fleksibilitas, dan kemampuan bangkit

dari tekanan. Adapun kinerja diukur melalui ketepatan kerja, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas (Griffin et al., 2020).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta inner model untuk menguji pengaruh antarvariabel. Uji hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping* guna mengetahui signifikansi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, resiliensi terhadap kinerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut (Ringle et al., 2019). Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan dapat dijadikan dasar dalam perumusan upaya peningkatan kinerja personel melalui penguatan aspek psikologis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut. Temuan ini memperlihatkan bahwa personel yang memiliki keyakinan lebih kuat terhadap kemampuan diri, tanggung jawab pribadi, serta kendali atas hasil kerja cenderung menunjukkan kualitas pelaksanaan tugas yang lebih baik. Dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kapal selam, kecenderungan untuk memandang keberhasilan sebagai hasil dari usaha, disiplin, dan keputusan pribadi tampak berhubungan dengan meningkatnya ketepatan kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut. Personel yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi, menjaga fokus dalam tekanan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan cenderung mampu mempertahankan performa kerja secara lebih stabil. Dalam konteks tugas kapal selam yang ditandai oleh tekanan operasional, ritme kerja yang ketat, serta konsekuensi tinggi dari setiap tindakan, kemampuan bertahan dan beradaptasi terlihat menjadi unsur penting yang mendukung kualitas pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *locus of control* dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan satu faktor psikologis secara tersendiri, melainkan juga dengan keterkaitan antara keyakinan individu terhadap kendali dirinya dan kemampuannya bertahan dalam situasi yang menekan. Dengan kata lain, personel yang memiliki orientasi kontrol internal yang baik dan resiliensi yang kuat cenderung menampilkan perilaku kerja yang lebih tepat, bertanggung jawab, kooperatif, dan adaptif dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa dimensi psikologis memiliki kedudukan penting dalam membentuk kualitas kinerja personel kapal selam. Temuan penelitian ini sekaligus memperlihatkan bahwa kinerja personel tidak semata-mata ditentukan oleh aspek teknis, fisik, atau prosedural, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana personel memandang kendali atas tugasnya dan bagaimana ia merespons tekanan yang dihadapi selama menjalankan penugasan. Atas dasar itu, hasil penelitian ini memberikan arah bahwa peningkatan kinerja personel kapal selam perlu diikuti oleh perhatian yang lebih sistematis terhadap penguatan *locus of control* dan resiliensi dalam pembinaan personel.

B. Pembahasan

Kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut tidak hanya berkaitan dengan capaian kerja yang tampak di permukaan, tetapi lebih jauh berhubungan dengan perilaku kerja yang ditunjukkan personel dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja terlihat melalui ketepatan dalam bertindak, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menghadapi situasi kerja. Gambaran seperti ini selaras dengan pemahaman bahwa kinerja pada dasarnya merupakan perilaku yang dapat diamati dan dinilai dari bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya, bukan semata-mata dari hasil akhir yang dicapai. Karena itu, ketika penelitian ini menemukan adanya pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja, hal tersebut dapat dipahami sebagai penegasan bahwa kualitas perilaku kerja memang sangat

dipengaruhi oleh kualitas pribadi orang yang menjalankannya.

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja memperlihatkan bahwa keyakinan personel mengenai sumber kendali atas keberhasilan tugas mempunyai arti penting terhadap mutu kerja yang mereka tampilkan. Personel yang meyakini bahwa keberhasilan lebih banyak ditentukan oleh usaha sendiri cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Keyakinan semacam itu mendorong munculnya inisiatif, ketekunan, dan kesediaan untuk tetap berupaya ketika menghadapi hambatan (Luthans & Youssef-Morgan, 2021). Sebaliknya, apabila seseorang lebih mudah meletakkan sebab keberhasilan atau kegagalan pada faktor di luar dirinya, dorongan untuk memperbaiki diri dan mempertahankan kualitas kerja cenderung menjadi lebih lemah. Dengan demikian, hubungan antara *locus of control* dan kinerja tampak wajar, karena orientasi kontrol internal memberi dasar psikologis bagi terbentuknya perilaku kerja yang lebih aktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih konsisten.

Hubungan itu menjadi semakin jelas apabila dilihat dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Keyakinan bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha pribadi, kesediaan menerima tanggung jawab atas hasil kerja, kemampuan mengambil inisiatif, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, serta kecenderungan untuk tidak menyalahkan lingkungan, semuanya menunjukkan adanya orientasi batin yang mendorong personel untuk tetap memegang kendali atas tugasnya. Pada saat orientasi seperti ini kuat, personel tidak mudah bersikap pasif. Ia lebih terdorong untuk bertindak, memperbaiki kekurangan, dan menjaga mutu pelaksanaan tugas. Kecenderungan tersebut kemudian tercermin dalam perilaku kerja yang lebih tepat, lebih patuh terhadap prosedur, lebih bertanggung jawab, dan lebih siap mengambil peran dalam tim. Di situlah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja memperoleh maknanya secara lebih utuh.

Kinerja yang baik ternyata tidak cukup hanya ditopang oleh kemauan untuk bertanggung jawab, tetapi juga memerlukan kemampuan untuk tetap stabil ketika tekanan meningkat. Resiliensi memperlihatkan kapasitas personel untuk mengendalikan emosi, menjaga fokus, memelihara optimisme yang

realistis, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan bangkit kembali setelah menghadapi tekanan atau kegagalan. Kemampuan-kemampuan tersebut sangat dekat dengan tuntutan tugas pada satuan kapal selam, yang menuntut personel tetap tenang, tetap jernih berpikir, dan tetap efektif meskipun berhadapan dengan situasi yang tidak ringan. Oleh sebab itu, ketika resiliensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja, hal itu menunjukkan bahwa ketahanan psikologis merupakan bagian penting dari kualitas kerja itu sendiri.

Resiliensi bukan sekadar kemampuan bertahan secara pasif, melainkan juga kemampuan untuk menjaga keberlangsungan fungsi kerja di tengah tekanan. Personel yang dapat mengelola emosi dengan baik tidak mudah terbawa ketegangan yang dapat mengganggu kualitas tindakannya. Personel yang mampu tetap fokus dan berpikir jernih lebih sanggup mempertahankan ketepatan kerja serta kepatuhan terhadap prosedur. Sikap optimis yang realistis membantu personel tetap melihat kemungkinan penyelesaian masalah tanpa kehilangan pijakan pada kenyataan. Fleksibilitas membuat mereka lebih siap menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi, sedangkan kemampuan bangkit kembali setelah mengalami tekanan menjaga agar performa kerja tidak menurun secara berkepanjangan. Semua unsur tersebut secara langsung maupun tidak langsung menopang kinerja, sehingga pengaruh resiliensi terhadap kinerja menjadi sesuatu yang sangat logis.

Ketika *locus of control* dan resiliensi dibaca secara bersama, tampak bahwa keduanya saling melengkapi dalam menjelaskan terbentuknya kinerja personel kapal selam (Sari & Krisna, 2021). *Locus of control* menumbuhkan keyakinan bahwa tugas harus dihadapi dengan usaha dan tanggung jawab pribadi. Resiliensi menjaga agar tanggung jawab itu tetap dapat dipikul ketika personel menghadapi tekanan, kelelahan, perubahan situasi, atau hambatan yang berat. Salah satu memberi dorongan untuk mengambil kendali, sedangkan yang lain memberi daya tahan untuk mempertahankan kendali tersebut. Karena itu, pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja bukan hanya menunjukkan adanya hubungan statistik, tetapi juga memperlihatkan keterpaduan dua kekuatan psikologis yang sama-sama diperlukan dalam

pelaksanaan tugas. Personel yang memiliki orientasi kontrol internal tanpa resiliensi yang memadai mungkin memiliki tanggung jawab tinggi, tetapi mudah goyah ketika tekanan memuncak. Sebaliknya, personel yang resilien tetapi lemah dalam orientasi kontrol internal mungkin mampu bertahan, namun belum tentu cukup terdorong untuk mengambil inisiatif dan memikul tanggung jawab secara maksimal.

Ketepatan dan akurasi dalam melaksanakan tugas memerlukan personel yang mampu mengendalikan dirinya dan tetap fokus terhadap pekerjaan. Kepatuhan terhadap prosedur menuntut disiplin sekaligus kejernihan berpikir ketika menghadapi tekanan. Tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan berkaitan erat dengan keyakinan bahwa hasil kerja berada dalam kendali pribadi (Setyorini et al., 2024). Kemampuan bekerja sama membutuhkan kestabilan emosi dan kemauan untuk menempatkan diri secara tepat di dalam tim. Inisiatif dalam menghadapi situasi kerja tumbuh dari perpaduan antara rasa tanggung jawab personal dan keberanian untuk tetap bergerak walaupun menghadapi hambatan. Dengan demikian, hubungan antara locus of control, resiliensi, dan kinerja tidak hanya terlihat secara umum, tetapi juga dapat dipahami sampai pada unsur-unsur perilaku kerja yang lebih rinci.

Peningkatan kinerja personel kapal selam tidak cukup dilakukan melalui penguatan kemampuan teknis semata. Organisasi memerlukan personel yang bukan hanya terampil, tetapi juga memiliki keyakinan diri yang sehat dan daya tahan mental yang kuat. Penguatan locus of control penting untuk menumbuhkan tanggung jawab, inisiatif, dan sikap tidak mudah menyalahkan keadaan. Penguatan resiliensi penting untuk menjaga agar personel tetap stabil, adaptif, dan mampu mempertahankan kualitas kerja di tengah tekanan. Bila kedua aspek ini dibina secara bersamaan, maka pembentukan kinerja akan menjadi lebih kokoh karena bertumpu pada perilaku kerja sekaligus kekuatan psikologis yang menopangnya.

Hasil penelitian ini tetap perlu dibaca dengan kehati-hatian. Penelitian hanya memusatkan perhatian pada locus of control dan resiliensi, padahal kinerja personel sangat mungkin dipengaruhi pula oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, pengalaman penugasan, beban kerja,

dan dukungan institusi. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi diri dan keterbukaan masing-masing. Ada kemungkinan bahwa sebagian jawaban menggambarkan keadaan yang ideal atau normatif, bukan sepenuhnya pengalaman yang dirasakan. Di samping itu, karakter tugas pada satuan kapal selam memiliki kekhasan tersendiri, sehingga hasil penelitian ini sangat relevan untuk menjelaskan kondisi yang diteliti, tetapi perlu kehati-hatian apabila hendak diterapkan pada satuan lain dengan sifat penugasan yang berbeda.

Kinerja personel kapal selam merupakan hasil dari perpaduan antara keyakinan terhadap kendali diri dan kemampuan untuk bertahan dalam tekanan. Perilaku kerja yang baik tumbuh dari pribadi yang percaya pada tanggung jawabnya sendiri, tidak mudah menyerah pada hambatan, mampu menjaga kestabilan diri, dan tetap teguh menjalankan tugas meskipun berhadapan dengan situasi yang berat. Oleh karena itu, penguatan locus of control dan resiliensi layak dipandang sebagai bagian penting dari pembinaan personel, karena keduanya memiliki hubungan yang nyata dengan kualitas kinerja yang diharapkan organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut, yang menunjukkan bahwa keyakinan personel terhadap kemampuan dan tanggung jawab dirinya sendiri berperan dalam membentuk perilaku kerja yang lebih tepat, disiplin, tekun, dan bertanggung jawab.
2. Resiliensi berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut, yang berarti bahwa kemampuan personel untuk mengendalikan emosi, menjaga fokus, beradaptasi terhadap tekanan, dan bangkit dari kesulitan turut menentukan kestabilan serta efektivitas pelaksanaan tugas.
3. *Locus of control* dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel kapal selam TNI Angkatan Laut, yang menegaskan bahwa kualitas kinerja terbentuk dari perpaduan antara keyakinan terhadap kendali diri dan ketahanan

psikologis dalam menghadapi tuntutan tugas.

4. Peningkatan kinerja personel kapal selam memerlukan kebijakan, strategi, dan upaya pembinaan yang lebih menyeluruh, melalui penguatan tanggung jawab personal, penumbuhan inisiatif kerja, pelatihan pengelolaan stres, pembentukan mental tangguh, serta dukungan kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang stabil dan produktif.

B. Saran

1. Pimpinan TNI Angkatan Laut, khususnya di lingkungan satuan kapal selam, perlu memperkuat pembinaan *locus of control* personel melalui pola kepemimpinan, pelatihan, dan evaluasi kerja yang mendorong tumbuhnya tanggung jawab pribadi, inisiatif, disiplin, serta keyakinan bahwa keberhasilan tugas sangat ditentukan oleh usaha dan kualitas diri prajurit.
2. Pembinaan resiliensi personel perlu dikembangkan secara lebih sistematis dan berkelanjutan melalui pelatihan pengelolaan stres, penguatan mental, simulasi situasi operasional yang menekan, serta pendampingan psikologis agar personel memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengendalikan emosi, menjaga fokus, beradaptasi, dan bangkit dari tekanan tugas.
3. Peningkatan kinerja personel kapal selam sebaiknya dilaksanakan melalui kebijakan pembinaan yang terintegrasi, dengan menempatkan *locus of control* dan resiliensi sebagai bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia, sehingga pembinaan tidak hanya berorientasi pada aspek teknis dan fisik, tetapi juga pada penguatan karakter psikologis personel.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang turut memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, beban kerja, dan dukungan institusi, serta menggunakan pendekatan yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja personel di lingkungan militer.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Fadhat, F., & Effendi, N. N. A. (2019). *Kerjasama Pertahanan Indonesia–Korea Selatan: Ketahanan Maritim dan Transfer Teknologi dalam Pengadaan Kapal Selam DSME-209/1400*.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2019). *Wellbeing, Productivity and Happiness at Work*. Routledge.
- Corr, P. J., & Matthews, G. (2020). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Gondowijoyo, J. S., Al-Fadhat, F., Effendi, N. N. A., Griffin, M. A., Neal, A., Parker, S. K., Taylor, L. K., Neal, A., Griffin, M. A., Parker, S. K., Corr, P. J., Matthews, G., Youssef-Morgan, R. M., Cooper, C. L., Cooper, C. L., Dewe, P., Creswell, J. W., Creswell, J. D., Ringle, C. M., ... Zainuddin, H. (2019). Perancangan Pengukuran Kinerja Karyawan di Monumen Kapal Selam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 63(2), 398–422.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2020). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 63(2), 398–422.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2020). Work Performance in High-Risk Environments: The Role of Stress and Cognitive Load. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 483–509.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2019). *SmartPLS 3*. SmartPLS GmbH.
- Sari, D. P., & Krisna, N. L. (2021). A Review Literature: Employee Performance Model—Locus of Control, Motivation, Job Satisfaction and Compensation. *Dinasti International Journal of Education*

Management and Social Science, 2(5), 872–883.

Setyorini, T., Manafe, J. D., & Zainuddin, H. (2024). Locus of Control and Its Influence on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 14(4), 590–596.

Taylor, L. K. (2020). Psychological Resilience and Mental Health in Isolated, Confined, and Extreme (ICE) Environments: A Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 593.

Youssef-Morgan, R. M., & Cooper, C. L. (2019). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.