

## Pengaruh Profesionalisme dan Aspek Kepribadian pada Analisis Efektivitas Pemberian Kredit di Bank Negara Indonesia Denpasar

Ni Kadek Nandya Puspitayani<sup>1</sup>  
I Wayan Suartana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email:nandyapuspitayani@gmail.com/Telp: +62 87865048418

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Profesionalisme, sifat *Machiavellian*, dan Komitmen Organisasi terhadap analisis efektivitas pemberian kredit. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), Tbk Wilayah Denpasar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 orang dengan menggunakan *non probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survey menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada analisis efektivitas pemberian kredit. Sifat *Machiavellian* berpengaruh negative pada analisis efektivitas pemberian kredit, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif pada analisis efektivitas pemberian kredit.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, sifat *machiavellian*, komitmen organisasi, analisis efektivitas pemberian kredit

### ABSTRACT

*This study aims to obtain empirical evidence on the effect of Professionalism, Machiavellian nature, and Organizational Commitment to the analysis of credit effectiveness. This research was conducted at PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), Tbk Denpasar Area. The number of samples used were 31 people using non probability sampling with saturated sampling approach. Data collection method was conducted by survey method using questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of research, it is known that professionalism has a positive effect on the analysis of credit effectiveness. The Machiavellian nature negatively affects the analysis of credit effectiveness, whereas organizational commitment has a positive effect on credit effectiveness analysis.*

**Keywords:** Professionalism, machiavellian characteristics, organizational commitment, and credit effectiveness analysis

### PENDAHULUAN

Sektor perbankan merupakan sektor yang sangat penting bagi aktivitas perekonomian yang berfungsi untuk menyalurkan dan menyimpan dana

masyarakat. Undang-undang nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan dijelaskan bahwa fungsi utama perbankan Indonesia ialah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat demi menunjang pelaksanaan pembangunan nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Dalam dunia perbankan tentunya tidak terlepas dari berbagai risiko yang dihadapinya. Salah satu risiko yang akan dihadapi perbankan yakni risiko kredit karena seperti yang kita ketahui bahwa tidak semua nasabah mampu mengembalikankredit dengan baik dan tepat waktu (Krestiantoro, 2006). Ada 3 jenis risiko yang tentunya akan dihadapi oleh suatu bank dalam melakukan bisnis perbankan yakni : risiko bunga, risiko kredit dan risiko likuiditas (Kasmir, 2002).

Pada tahun 2013, di Pekanbaru terdapat kasus kredit macet yang mencapai Rp 4,9 Milyar dengan agunan lahan fiktif. Lahan sawit tersebut juga menjadi agunan, dengan cara memalsukan surat sertifikat tanah untuk meminjam dana sebesar Rp 4,9 milyar. Setelah diselidiki lebih lanjut, ternyata terdapat kelalaian atau kesengajaan yang dilakukan oleh oknum Bank dalam memberikan kredit. Timbulnya persaingan antar bank yang menawarkan kemudahan kredit yang diberikan kepada ratusan ribu imigran asing tanpa memperhitungkan risiko yang akan diperolehnya mengakibatkan banyaknya kegagalan pembayaran dan menyebabkan lonjakan inflasi yang tinggi (Eng, 2008).

Salah satu cara agar terbebas dari berbagai kasus yang mungkin timbul akibat pemberian kredit adalah dengan meningkatkan sumber daya manusianya. Pemeliharaan *asset* dan perlindungan dan nasabah sangat tergantung pada kemampuan manajemen bank dalam mengelolanya. Likuidasi pun seolah akan

menjauh apabila bank telah menerapkan prinsipkehati-hatian.Untuk menjaga kesinambungan operasionalnya, maka penyalurankredit ialah hal pasti yang secara terus menerus akan dilakukan oleh bank, dan tentunya untuk meningkatkanpendapatan dan menjaga kelangsunganhidupnya.Risikokredit dapat diminimalisirkan dengan cara melakukan analisis kredit secara matangdan mendalam.

Hutagalung (2013), mengemukakan bahwabank dikatakan memiliki NPL besar apabilajumlah kredit bermasalahlebihbesar dibandingkan kredit yang disalurkan kepadadebitur. Kondisi ini akan mengakibatkan kinerja perbankan menjadi terganggu. NPL suatu perbankan menunjukkankemampuan manajemen dalam mengelola kredit yang telahdisalurkan.Rasio NPL dari PT. Bank Negara Indonesia naik sebesar 3,00 persen per maret 2017 dibandingkan maret 2016 sebesar 2,8 persen yang telah memenuhi standar BankIndonesia yaitu kurang dari lima persen, namun persentase yangkurang stabil menimbulkan keraguan apakah kredit yangdiberikan sudah berjalandengan efektif.

Menurut Robbins dan Judge (2007), kepribadian utama terkait dengan perilaku kerja seseorang terdiri dari 6 yakni Machiavellian, narsisme, pemantauan diri, berani mengambil risiko, kepribadian pro aktif dan kepribadian tipe A. Kepribadian lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja seorang karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka orang tersebut akan melakukan suatu usaha yang maksimal mungkin dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasinya sedangkan karyawan dengan komitmen

organisasi yang rendah akan melakukan usaha yang tidakmaksimal dengan keadaan yang tertekan atau terpaksa.

Aspek kepribadian merupakan salah satu faktor penting untuk dijadikan acuan bagaimana kinerja seorang analis kredit. Kepribadian ialah suatu hal yang terdapat pada diri seseorang yang membimbing dan memberikan arahan pada tingkah laku seorang sehingga dapat mempengaruhi pola perilakunya. Hasil penelitian Ghosh dan Crain (1996) menyatakan bahwa apabila seseorang cenderung berperilaku tidak etis maka dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi. McLean and Jones, (1992) menyatakan individu akan melanggar peraturan dengan maksud untuk menguntungkan dirinya sendiri. Setiap individu cenderung akan berbohong kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkannya Christastuti (2004) dan Purnamasari (2006). Individu yang memiliki sifat *Machiavellian* pada umumnya kurang bijaksana dan cenderung egois (Ozler, 2010).

Sikap profesional yang ditunjukkan sebagai seorang analis kredit ialah mampu menghindari hal-hal yang menyimpang dari ketentuan buku pedoman perusahaan per kreditan. Banyak kaum profesional bank cenderung meningkatkan kesejahteraan diri sendiri. Mereka mengambil keuntungan sebesar-besarnya padahal sebenarnya mereka tidak mengeluarkan biaya, dimana biaya tersebut ditanggung oleh pihak lain (*principal*) (Arleen, 2009). Perilaku ini biasanya disebut dengan oportunistis (*opportunistic*) dimana individu cenderung mencari peluang untuk menguntungkan diri sendiri (Taswan, 2009).

Selain tingkat keahlian yang tinggi, analisis juga memerlukan komitmen yang baik terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian dari kepribadian yang dimiliki karyawan, hal ini digolongkan ke dalam kepribadian karena komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan bisa mempengaruhi sifat serta profesionalisme karyawan tersebut sehingga dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik (Ali, 2006).

Penelitian ini tentunya termotivasi dari terjadinya beberapa kasus-kasus negatif dalam dunia perbankan serta masih minim atau terbatas penelitian yang membahas pengaruh karakteristik kepribadian pada analisis efektivitas pemberian kredit yang masih terbatas. Penyaluran kredit harus mampu meningkatkan efektivitas sistem pemberian kredit dan berusaha sebaik mungkin untuk mengurangi risiko kegagalan kredit, terutama akibat lemahnya pengendalian internal (Munawaroh, 2011).

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah yakni: 1) “Bagaimana pengaruh profesionalisme pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Negara Indonesia”? 2) “Bagaimana pengaruh sifat *Machiavellian* pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Negara Indonesia”? 3) “Bagaimana pengaruh komitmen organisasi pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Negara Indonesia”?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan maupun manfaat dan kontribusi bagi pembaca khususnya pihak-pihak yang berkepentingan dalam kegiatan lembaga perbankan dan memberikan masukan kepada analisis kredit khususnya dalam melakukan proses permohonan suatu

kredit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan yang baik khususnya mengenai profesionalisme, sifat *Machiavellian* dan komitmen organisasi pada analisis efektivitas pemberian kredit di lembaga keuangan.

Pada saat menganalisis kredit diperlukan suatu persiapan pekerjaan yang berbentuk simbolis penguraian dari semua aspek, baik dari segi informasi akuntansi maupun non akuntansi agar dapat mengetahui apakah permohonan akan suatu kredit dapat atau tidak untuk dipertimbangkan. Teori Atribusi (*Attribution Theory*) adalah teori yang membantu untuk menjelaskan mengenai perilaku seseorang. Teori Atribusi ini mempelajari mengenai bagaimana proses seseorang menafsirkan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang untuk menafsirkan alasan atau sebab perilakunya (Steers, 1983 dalam Hidayati, 2002). Teori ini mengungkapkan bahwa perilaku seseorang itu dapat ditentukan dari kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yakni faktor-faktor yang ada pada diri sendiri seperti kemampuan, pengetahuan serta usaha; sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal force*) yakni faktor-faktor yang bersumber dari luar seperti takdir, keberuntungan, peluang serta lingkungan sekitar (Fritz Heider, 1958 dalam Hidayati, 2002).

Berdasarkan uraian diatas, maka teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar dalam mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap analisis efektivitas pemberian kredit. Dengan mengkaji faktor-faktor tersebut dapat melengkapi bukti empiris kaitannya dengan analisis efektivitas pemberian kredit. Teori atribusi yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang yang dapat dipengaruhi faktor

internal dan juga eksternal dapat menjelaskan mengenai sifat *Macheavillian* yang dimiliki oleh karyawan. Sifat ini dapat menjadi faktor internal dari dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu. Begitu pula dengan komitmen organisasi, teori atribusi ini dapat menjadi dasar berfikir untuk mengetahui komitmen organisasi dari karyawan tersebut.

Profesi adalah pekerjaan yang dapat memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut dalam individu tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty, 1995:72). Mintz dan Mwssier, *et al.* (2005:53) menyatakan bahwa profesionalisme tersebut mengacu kepada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau menandai suatu profesi atau seseorang yang profesional. Hardjana (2002:20) menyebutkan bahwa profesional adalah seseorang yang menjalankan profesinya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Sifat *Machiavellian* ialah persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal. Dimana persepsi ini akan membentuk suatu, kepribadian yang mendasari perilaku seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Sifat *Machiavellian* ini kecenderungan yang negatif yakni menunjukkan cara yang sedikit kotor misalnya dengan memanipulasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (McGuire, 2006). Menurut Penelitian Graham (1996) *Machiavellian* juga bersifat adaptif yang artinya meskipun mereka sering melakukan hal yang melanggar norma namun mereka memanipulasi untuk menyajikan hasil yang terbaik (Czibor dan Bereczkei, 2012).

Komitmen ialah suatu perilaku seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bisa bersikap tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut untuk selalu mengutamakan masalah organisasi dan tujuan dari organisasinya. Komitmen organisasi adalah suatu kekuatan keterlibatan seorang karyawan di dalam suatu organisasi (Colquit, Lepine, dan Wesson, 2009;67). Menurut Gibson et al (2012) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi yakni perasaan, sikap, dan perilaku seseorang yang menandakan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam suatu proses kegiatan organisasi dan loyal serta patuh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014).

UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan menyatakan bahwa kredit ialah penyediaan uang atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak debitur untuk melunasi hutangnya sesuai dengan jangka waktu dan pemberian bunganya. Pihak bank haruslah mengedepankan prinsip kehati-hatian (*prudential*) sebelum mempertimbangkan untuk mencairkan suatu kredit. Prinsip tersebut merupakan suatu cara yang dapat mengidentifikasi bagaimana kondisi calon debitur yang meliputi analisis terhadap *character, capacity, capital, collateral*, dan *condition of economic*.

Profesionalisme adalah suatu atribut yang melekat pada individu yang sangat penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty, 1995:72). Mintz dan Mwsier, et al (2005:53) menyatakan



bahwa dimana profesionalisme tersebut mengacu kepada perilaku, tujuan atau kualitas yang berdampak pada bagaimana karakteristik atau menandai suatu profesi atau seseorang yang profesional.

Hardjana (2002:20) menyebutkan bahwa profesional adalah seseorang yang menjalankan profesinya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini ia dipercayai dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan ataupun tugasnya dapat berjalan dengan baik, lancar dan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkannya. Pandita (2016) melakukan penelitian yang serupa dengan memberikan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada efektivitas persetujuan kredit, hal tersebut berarti semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki maka akan semakin efektif kredit yang disetujui. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif pada analisis efektivitas pemberian kredit.

Menurut Ozler (2010) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* biasanya kurang bijaksana dan cenderung egois dalam melakukan suatu hal. Pada penelitian Corzine dkk. (1999) menyebutkan bahwa *bankers* di AS memiliki rasio *Machiavellian* yang relatif rendah. Apabila *bankers* memiliki skor *Machiavellian* tinggi maka ia akan cenderung tidak merasakan kepuasan kerja karena mereka merasa telah mencapai tingkat karir yang baik dibandingkan *banker* yang memiliki sifat *Machiavellian* rendah. Pandita (2016), Suyantari (2015) dan Kessler (2010) melakukan penelitian yang serupa mengenai sifat *Machiavellian* ini dengan memberikan hasil bahwa sifat ini berpengaruh negatif terhadap

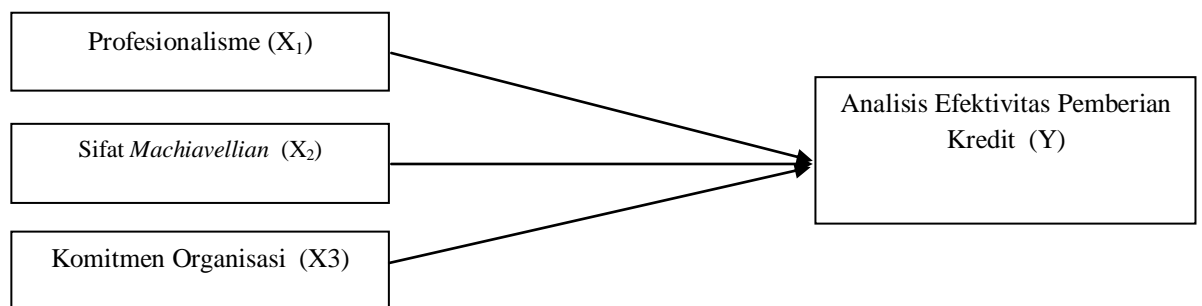
efektivitas pemberian kredit. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Sifat *Machiavellian* berpengaruhnegatif pada analisis efektivitas pemberian kredit

McMahon (2007) dalam Hassanzadeh et al. (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu pola pikir yang membentuk perilaku mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dan sesuai dengan target tertentu. Komitmen organisasi ataupun komitmen karyawan sangatlah penting, karena akanmembawa suatu keuntungan yang tinggi bagi suatu organisasi Jaros(2007) dan Riveros (2009). Penelitian ini didasari oleh penelitian dari Suyantari (2015), Restuningdiah (2009) dan Rhoades (2001) yang mengatakan bahwa komitmenorganisasi memiliki hubungan yang positif dengan efektivitaspemberian kredit. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada analisis efektivitas pemberian kredit

Kerangka Konseptual pada penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimulai berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang menjadi dasar dari penelitian ini dan menjelaskan hubungankausalitas antar variabel penelitian. Lokasi penelitian ialah tempat atau wilayah dimana suatu penelitian akan dilakukan. Lokasi atau wilayah dari penelitian ini dilakukan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Denpasar. Obyek penelitian ini adalah PT Bank Negara Indonesia dengan berfokus pada profesionalisme dan aspek kepribadian pada analisis efektivitas pemberian kredit. Seluruh analis kredit yang bekerja di PT Bank Negara Indonesiacabang Denpasar yang berjumlah 31 orang dijadikan sebagai populasi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel ialah seluruh analis kredit yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia cabang Denpasar hal ini dikarenakan populasinya kecil. Oleh sebab itu, maka penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu teknik yang menggunakan sampel dari keseluruhan populasi dalam penelitian (Supriyanto & Masyhuri, 2010:188).

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana metode pengumpulandata primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Peneliti menggunakan kuesioner, dimana kuesioner ini merupakan suatu teknik dalam pengumpulandata dan informasi denganmemakai daftar pertanyaan yang diajukankepada responden mengenai masalah yang akan diteliti. Selain itu, kuesioner juga disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden yang diberikan secara langsung.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Analisis Efektivitas Pemberian Kredit. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme, sifat Machiavellian, dan komitmen organisasi. Variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dituangkan dalam kuisioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:132).

Analisis profesionalisme ( $X_1$ ) dapat tercermin dari lima hal yakni: dedikasi terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi, hubungan dengan rekan seprofesi. Profesionalisme ini dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert empat poin yakni (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) setuju; (4) sangat setuju. Sifat *Machiavellian* ( $X_2$ ) ialah suatu persepsi yang diyakini mengenai hubungan antara personal. Persepsi ini nantinya akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari perilaku dalam hubungan dengan orang lain. Untuk mengukur sifat *Machiavellian* menggunakan skala Mach IV oleh Christie dan Geis (1970). Dalam sifat *Machiavellian* ini terbagi menjadi tiga sub skala yakni taktik, moral, dan pandangan individu.

Komitmen organisasi yakni perasaan, sikap, dan perilaku seseorang yang menandakan dirinya termasuk kedalam organisasi, terlibat dalam suatu proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Dimana komitmen organisasi mengacu pada keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga terjadi hubungan serta

identifikasi antara nilai-nilai, perilaku dan tujuan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme dan aspek kepribadian pada analisis efektifitas pemberian kredit di PT. Bank Negara Indonesia wilayah Denpasar. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk didirikan pada tanggal 5 juli 1946. PT. Bank Negara Indonesia (BNI) ini merupakan bank pertama yang dimiliki oleh Negara yang lahir setelah Kemerdekaan Republik Indonesia. BNI sempat berfungsi sebagai bank sentral dan bank umum sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/1946, sebelum pada akhirnya beroperasi sebagai bank komersial sejak tahun 1955.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner di PT. BNI cabang Denpasar yang terletak di Jl. Gajah Mada Denpasar. Oleh karena responden dalam penelitian ini berjumlah sedikit, maka metode pengumpulan sample yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Peneliti hanya menyebarkan kuesioner sebanyak 31 eksemplar, dari seluruh eksemplar kuesioner yang disebar seluruh responden berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Selanjutnya, setelah seluruh kuesioner terisi dapat dilihat karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden merupakan profil dari responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dalam penelitian ini. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan serta lama menjabat.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

NO	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	13	41.93%
	Perempuan	18	58.0%
	Total	31	100%
2	<b>Lama Menjabat</b>		
	>1 tahun	21	67.74%
	1 s/d 5 tahun	10	32.25%
	6 s/d 10 tahun	0	0
	Total	31	100%
3	<b>Pendidikan</b>		
	D3	0	0
	S1	31	100%
	S2	0	0
	S3	0	0
	Total	31	100%
4	<b>Umur</b>		
	>20	0	0
	20 s/d 30	31	100%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Menguji instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum datadi analisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan diketahui bahwa *Pearson correlation* dari masing-masing pernyataan dalam kuisisioner lebih besardari 0,30. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuisisioner telah memenuhi syarat valid sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Profesionalisme (X1)	0.759
Sifat <i>Machiavellian</i> (X2)	0.746
Komitmen Organisasi (X3)	0.780
Prosedur Pembelian Kredit (Y)	0.748

Sumber: Data diolah, 2018

Dalam pengujian reliabilitas didapatkanlah hasil koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini berarti apabila dilakukan pengukuran lebih dari satu kali

terhadap gejala yang sama maka pengukuran tersebut akan memberikan hasil yang konsisten.

**Tabel 3.**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Profesionalisme	31	39	51	45,00	4,131
Sifat <i>Machiavellian</i>	31	35	59	50,06	6,371
Komitmen Organisasi	31	28	32	30,06	1,093
Analisis Efektivitas Pemberian Kredit	31	47	65	54,19	4,408

*Sumber:* Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah 39 dan nilai tertinggi sebesar 51. Nilai mean dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 45.00, yang berarti bahwa jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari angka tersebut maka responden dapat dikatakan masuk kategori profesional. Standar deviasinya sebesar 4.131, yang berarti terjadi perbedaan nilai profesionalisme yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah 35 dan nilai tertinggi sebesar 59. Nilai mean dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 50.06, yang berarti bahwa jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari angka tersebut maka termasuk pada responden yang tidak memiliki sifat ini. Standar deviasinya sebesar 6.371, yang berarti terjadi perbedaan nilai yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 6.371.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah 28 dan nilai tertinggi sebesar 32. Nilai mean

dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 30.06, yang berarti bahwa jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari angka tersebut maka termasuk pada responden yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Standar deviasinya sebesar 1.093, yang berarti terjadi perbedaan nilai yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.093.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah 47 dan nilai tertinggi sebesar 65. Nilai mean dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 54.19, yang berarti bahwa jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari angka tersebut maka termasuk pada responden yang melakukan analisis efektivitas pemberian kredit dengan baik. Standar deviasinya sebesar 4.406, yang berarti terjadi perbedaan nilai yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4.406.

Model regresi dikatakan baik apabila data yang digunakan berdistribusi normal, bebas dari heterokedastisitas, dan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikansi sebesar 0,961. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.



Mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka dilakukanlah uji asumsi klasik yang disebut heteroskedastisitas. Dimana metode yang digunakan dilakukan dengan uji *Glejser*. Berdasarkan uji yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel profesionalisme, sifat *Machiavellian* serta komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,075; 0,955; 0,944. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,645	19,644		0,440	0,663
X <sub>1</sub>	0,455	0,161	0,405	2,827	0,009
X <sub>2</sub>	-0,242	0,099	-0,351	-2,437	0,022
X <sub>3</sub>	1,229	0,550	0,305	2,235	0,34
Adjusted R Square				0,447	
F hitung				9,096	
Signifikansi F				0,000	

*Sumber:* Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, maka dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 8,645 + 0,455 X_1 - 0,242 X_2 + 1,229 X_3$$

Hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikatnya. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif berarti memiliki pengaruh yang searah. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 8.645 memiliki arti bahwa, apabila

profesionalisme ( $X_1$ ), Sifat *Machiavellian*( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan maka analisis efektivitas pemberian kredit (Y) akan bernilai 8.645. Nilai koefisien regresi profesionalisme ( $\beta_1$ ) sebesar 0.455 memiliki arti bahwa, apabila variabel profesionalisme meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka analisis efektivitas pemberian kredit akan meningkat 0.455 satuan. Nilai koefisien regresi sifat *Machiavellian*( $\beta_2$ ) sebesar (0.242) memiliki arti bahwa, apabila variabel ini meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka analisis efektivitas pemberian kredit akan menurun sebesar 0.242 satuan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi ( $\beta_3$ ) sebesar 1.229 memiliki arti bahwa, apabila variabel ini meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka analisis efektivitas pemberian kredit akan meningkat sebesar 1.229 satuan.

Tabel 4 juga menunjukkan hasil uji kelayakan model (F). Berdasarkan hasil uji kesesuaian model pada Tabel 4 di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 9.096 dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak untuk digunakan dan variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat dari penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan semua variabel bebas dalam menerangkan variasi dari variabel dependennya (Ghozali, 2016:95). Dapat terlihat dalam table diatas, nilai persamaan satu sebesar 0.447 yang memiliki arti bahwa

44.7% analisis efektivitas pemberian kredit dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Uji hipotesis atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikan dengan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *p-value* untuk variabel profesionalisme sebesar 0,009 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Hasil ini mendukung hipotesis  $H_1$  yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas pemberian kredit. Semakin profesional seorang karyawan maka akan semakin efektif pula pemberian kredit dari PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) di cabang Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandita (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin efektif pemberian kredit. Hasil tersebut juga sejalan dengan Mintz dan Mwsier, et al (2005:53) menyatakan bahwa dimana profesionalisme tersebut mengacu kepada perilaku, tujuan atau kualitas yang memberi karakteristik atau menandai suatu profesi atau seseorang yang profesional.

Kemudian untuk uji hipotesis kedua didapatkan tingkat signifikansi variabel sifat *Machiavellian*  $0.022 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Hasil ini mendukung hipotesis  $H_2$  yang menyatakan bahwa sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara sifat *Machiavellian* dengan efektivitas pemberian kredit.

Dengan semakin tingginya sifat *Machiavellian* akan membuat efektifitas pemberian kredit semakin menurun, sebaliknya jika sifat ini menurun atau semakin rendah maka akan semakin efektif pemberian kredit pada PT. Bank Negara Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suyantari (2015) dan Pandita (2016) yang menyatakan bahwa sifat *Machiavellian* memiliki nilai yang negatif atau berbanding terbalik dengan efektifitas kredit. Sifat *Machiavellian* ini memiliki kecenderungan yang negatif yakni menunjukkan cara yang tidak etis dengan memanipulasi orang lain untuk mencapai lebih mengarah pada hal yang illegal demi mencapai suatu tujuan tertentu. *Machiavellian* juga bersifat adaptif yang artinya meskipun mereka sering melakukan hal yang melanggar norma namun mereka memanipulasi untuk menyajikan hasil yang terbaik (Czibor dan Bereczkei, 2012). Pada penelitian Corzine dkk. (1999) menyebutkan bahwa *bankers* di AS memiliki rasio *Machiavellian* yang relatif rendah. Apabila *bankers* memiliki skor *Machiavellian* tinggi maka ia akan cenderung tidak merasakan kepuasan kerja karena mereka merasa telah mencapai tingkat karir yang baik dibandingkan *banker* yang memiliki sifat *Machiavellian* rendah.

Uji hipotesis ketiga sesuai dengan Tabel 4 menemukan hasil bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi  $0,034 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Hasil ini mendukung hipotesis  $H_3$  yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja efektivitas pemberian kredit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyantari (2015) yang mana penelitian ini juga menunjukan adanya hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan efektifitas pemberian kredit, peningkatan komitmen organisasi

yang dimiliki karyawan maka efektifitas pemberian kredit akan meningkat pula. Komitmen organisasi ataupun komitmen karyawan sangatlah penting, karena akan membawa suatu keuntungan yang tinggi bagi suatu organisasi (Jaros, 2007). Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan usaha yang baik dan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi sedangkan sebaliknya apabila karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah maka akan melakukan usaha yang kurang maksimal dengan keadaan terpaksa.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa implikasi dalam bidang akademisi dan penelitian selanjutnya serta para praktisi untuk. Bagi para akademisi; hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, terutama dalam bidang akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi analisis efektifitas pemberian kredit dan dapat digunakan sebagai acuan untuk riset-riset mendatang.

Bagi para praktisi hasil penelitian ini dapat membantu para analis kredit dalam upaya meningkatkan analisis efektifitas pemberian kredit dengan mengendalikan faktor-faktor penentu dominan yang dapat mempengaruhi keputusan pemberian kredit, sehingga penyampaian informasi akuntansi maupun non akuntansi dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi: 1) Profesionalisme berpengaruh positif terhadap analisis efektifitas pemberian kredit. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan akan membuat pemberian kredit di PT. Bank Negara Indonesia semakin

efektif. 2) Sifat *Machiavellian* berpengaruh negative terhadap efektifitas pemberian kredit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya sifat ini akan membuat pemberian kredit di PT. Bank Negara Indonesia semakin tidak efektif. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif pada efektifitas pemberian kredit. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat pemberian kredit di PT. Bank Negaera Indonesia semakin efektif.

Terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sesuai dengan hasil pembahasan hingga kesimpulan yang disajikan dalam penelitian ini meliputi: (1) Bagi karyawan dapat disampaikan saran untuk meningkatkan serta menjaga kembali profesionalismenya dengan cara mengikuti pendidikan profesi dan menumbuhkan sifat profesionalisme itu sendiri dari dalam diri karyawan. Serta untuk mengurangi sifat Machiavellian yang masih dimiliki oleh karyawan karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya, diharapkan pula karyawan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi untuk tetap menjaga efektifitas dari pemberian kredit pada PT. Bank Negara Indonesia. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas lokasi penelitian untuk dapat mengeneralisasi efektifitas pemberian kredit. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel-variabel yang mungkin akan mempengaruhi efektifitas dari pemberian kredit di lokasi penelitian.

## **REFERENSI**

Ali, C., & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39–64.

- Arleen Herawaty, & Yulius Kurnia Susanto. (2009). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 11*, 13–20.
- Baker Corzine, J., Buntzman, G. F., & Busch, E. T. (1999). Machiavellianism in U.S. Bankers. *The International Journal of Organizational Analysis, 7*(1), 72–83.
- Bank Indonesia. (1998). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan. *UNDANG-UNDANG NOMOR 10 TAHUN 1998 Tentang Perbankan*, (Direktur Direktorat Hukum Bank Indonesia), 65.
- Chrismastuti, agnes A. dan S. V. P. (2004). Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika dalam Mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan; Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang. *Simposium Nasional Akuntansi VII*.
- Christie, R dan Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*.
- Czibor, A., & Bereczkei, T. (2012). Machiavellian people's success results from monitoring their partners. *Personality and Individual Differences, 53*(3), 202–206.
- Eng, P. Van Der. (2008). Consumer credit in Australia during the twentieth century. *Accounting, Business and Financial History*.
- Ghosh, D., & Crain, T. L. (1996). Experimental Investigation of Ethical Standards and Perceived Probability of Audit on Intentional Noncompliance. *Behavioral Research in Accounting, 8*, 219–244.
- Ghozali, P. D. H. ima. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. In *IBM SPSS 23* (p. 52).
- Graham, J. (1996). Machiavellian project managers: do they perform better? *International Journal of Project Management, 14*(2), 67–74.
- Hutagalung, E. N., Djumahir, & Ratnawati, K. (2013). Analisa Rasio Keuangan terhadap Kinerja Bank Umum di Indonesia. *Universitas Brawijaya Malang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 11*(165), 122–130.
- Ivansevich, John M., M. T. M. (2002). *Organizational Behavior and Management. McGraw-Hill*.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior, 6*(4), 7–26.

- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14(1), 64–86.
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining machiavelli: A three-dimensional model of machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868–1896.
- Krestiantoro, B. (2006). Pelaksanaan Penyelesaian Kredit Bermasalah dengan Jaminan Hak tanggungan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Semarang.
- McGuire, D., & Hutchings, K. (2006). A Machiavellian analysis of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), 192–209.
- McLean, P. A., & Jones, D. G. B. (1992). Machiavellianism And Business Education. *Psychological Reports*.
- Montañés Rada, F., de Lucas-Taracena, M. T., & Martín Rodríguez, M. A. (2004). Assessment of Machiavellian intelligence in antisocial disorder with the Mach-IV Scale. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 32(2), 65–70.
- Munawaroh . (2011). Peranan Pengendalian Internal dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pemberian Kredit Usaha Kecil dan Menengah (Studi kasus di Koperasi Pegawai BRI Cabang Kediri). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 76–82.
- Ozler, N. D. E. dan N. M. (2010). Creating Morally-Minded Organizations in a Machiavellian Work Environment. *2nd International Symposium on Sustainable Development*.
- Pandita, I. B. Y., & Budiarta, K. (2016). Pengaruh Sifat Machiavellian, Locus of Control Internal, dan Profesionalisme pada Efektivitas Persetujuan Kredit di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(ISSN : 2337-3067), 1811–1840.
- Purnamasari, S. V. (2006). Sifat Machiavellian dan Pertimbangan Etis : Antecedent Independensi dan Perilaku Etis Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi IX*, 10, 23–26.
- Restuningdiah, N. (2009). “Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Oreganisasional”. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), 251–258.



- Rhoades dkk. (2001). "Affective Commitment to the Organization The Contribution of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Riveros, A. M. M. dan T. S.-T. T. (2011). Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sector. *International Journal of Emerging Sciences*, 1(3), 324–340.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2007). Organizational Behavior. *Source*, 21(4), 115–134.
- Steers, R., Porter, L. (1983). *Motivational and Work Bahavior* (3th editio). Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2014). Desain Penelitian. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 8.
- Suyantari, P. I., Bagus, I., & Astika, P. (2015). Pengaruh aspek kepribadian pada efektivitas pemberian kredit, 3, 146–162.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zamien Angga. (2013). Analisis Prosedur Penyaluran Kredit Usaha Rakyat pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat.