

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* PADA KINERJA ANALIS KREDIT
DENGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
PEMODERASI**

**Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti¹
Ida Bagus Putra Astika²
Made Gede Wirakusuma³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: iam.ratiih@yahoo.com

ABSTRAK

Perbankan Indonesia saat ini telah menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat karena telah terjadi berbagai macam kasus, seperti adanya kredit fiktif yang dilakukan oleh karyawan Bank. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai pemoderasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang analis kredit yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Nilai Selisih Mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja. Motivasi mampu memoderasi hubungan *locus of control* pada kinerja. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja.

Kata Kunci: *locus of control*, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

Indonesian banking sector has been a concern of government and society because there have been various cases, such as the existence of fictitious credits which is carried out by employees of the bank. The aim of this study is to obtain empirical evidence about the influence of locus of control on the performance of credit analyst related to motivation and the working environment as moderation. The data collection methods in this study is using survey method by questionnaire as data collection technique. The number of samples in this research are 37 selected people who work as a credit analyst with saturated sampling technique. The analysis technique used is Absolute Difference Test. The results showed that the locus of control has positive effect on performance. Motivation is able to moderate the influence of locus of control on working performance. Nevertheless the working environment is not able to moderate the influence of locus of control on working performance.

Keywords: *locus of control*, motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia globalisasi saat ini, lingkungan bisnis mengalami perubahan yang cepat diiringi dengan kemunculan para pesaing yang semakin banyak dan semakin kuat. Dengan kondisi seperti ini, setiap perusahaan harus dapat menemukan strategi yang dapat memberikan mereka keunggulan dari pesaing lainnya. Sumber daya manusia merupakan investasi yang paling penting bagi perusahaan, karena para karyawan perusahaan merupakan pondasi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan, begitu pula pada dunia perbankan.

Kinerja perbankan Indonesia saat ini telah menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat. Hal ini dikarenakan tidak sedikit kasus-kasus yang terjadi dalam dunia perbankan, baik berupa pembobolan rekening, deposito bodong, maupun kredit fiktif yang dikeluarkan. Kasus-kasus tersebut dapat terjadi karena adanya perkembangan teknologi yang tidak digunakan sebagaimana mestinya maupun berupa kejahatan kerah putih yang sengaja dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Seperti kasus yang terjadi di Bank Jatim Cabang Malang yang telah kebobolan kredit usaha rakyat fiktif senilai Rp 24,8 miliar dengan kerugian Negara mencapai Rp 19,3 miliar, dimana kredit fiktif ini diprakarsai oleh salah satu pimpinan Bank Jatim Cabang Jombang (nasional.tempo.co, 2015). Lain halnya dengan kasus yang menjerat karyawan Bank BNI 46 Cabang Parepare yang telah mengeluarkan kredit senilai Rp 38 miliar yang tidak sesuai dengan ketentuan bank termasuk jaminan dan penggunaan kredit untuk kepentingan pribadi sehingga menimbulkan kerugian Negara sebanyak Rp 34 miliar

(upeks.co.id, 2015). Kasus kredit usaha rakyat fiktif juga dialami oleh Bank BNI 46 Cabang Bulukumba, Makassar, dimana terdapat pencairan kredit usaha rakyat senilai Rp 54,7 miliar yang akan diperuntukkan bagi petani ubi kayu dan petani traktor tidak tersalurkan kepada para petani, melainkan digunakan untuk kepentingan pribadi penerima kredit (beritabulukumba.com, 2015).

Beberapa kasus tersebut membuat perusahaan menjadi perhatian masyarakat, khususnya dalam kinerja para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis, yaitu *locus of control* yang merupakan aspek kepribadian yang mengacu pada sistem psikologis individu dan sifat unik yang dapat memutuskan seseorang berpikir dan berperilaku (Yuling *et. al.*, 2010). Kinerja merupakan sebuah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Ayudiati, 2010). *Locus of control* dan motivasi menjadi faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Robbins (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. *Locus of control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan

seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*.

Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh suatu kondisi tertentu, yaitu faktor individual (jenis kelamin, kesehatan, pengalaman maupun karakteristik psikologis) dan faktor situasional (kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi). Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah motivasi. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam bekerja dan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Selain motivasi, karyawan menginginkan pula suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman (Chaisunah dan Muttaqiyathun, 2011).

Penelitian yang dilakukan Kartika dan Wijayanti (2007) menyebutkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal akan lebih memberikan toleransi disfungsi audit. Penelitian Spector (1982) dalam Donnelly *et.al.* (2003) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan *locus of control* internal. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Selain itu penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010) juga

menyebutkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wuryaningsih dan Kuswati (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan. Hal ini akan semakin membawa kemajuan positif bagi perkembangan instansi khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menezes (2008) menyimpulkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja internal auditor dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Abdulloh (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi dan *locus of control* merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat secara langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2012) menyatakan bahwa *locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, *locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.

Faiqoh dkk (2014) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang ini menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian tersebut didukung dengan

penelitian Masrokah (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

PT. Bank Pembangunan Daerah Bali merupakan satu-satunya bank milik Pemerintah Daerah se-Provinsi Bali. Mengingat posisinya yang sangat strategis tersebut, diharapkan Bank BPD Bali senantiasa berperan aktif dalam menggerakkan perekonomian daerah Bali. Selain sebagai penggerak perekonomian daerah, Bank BPD Bali juga harus mampu menjalankan usaha secara sehat melalui penerapan tata kelola yang baik di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat dan kompetitif baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Hal ini dikarenakan Bank BPD Bali tidak hanya menghadapi persaingan dengan sesama bank, tapi juga tumbuh pesatnya berbagai organisasi atau perusahaan yang bergerak di jasa keuangan baik yang sifatnya formal maupun informal.

Bank BPD Bali menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito berjangka maupun tabungan dan menyalurkan dana kepada masyarakat, khususnya masyarakat Bali dalam bentuk kredit. Dalam memberikan kredit diperlukan sebuah penilaian untuk menilai kelayakan nasabah dalam menerima kredit yang dilakukan oleh analis kredit. Analis kredit memiliki peranan penting dalam penyaluran kredit, hal ini dikarenakan seorang analis kredit harus mampu menilai kebutuhan dan kelayakan

nasabah secara obyektif, sehingga penyaluran kredit menjadi tepat guna. Penilaian tersebut berdasarkan pengetahuan mengenai laporan keuangan, kondisi ekonomi dan jenis usaha nasabah. Dalam memberikan penilaian kelayakan kredit, analisis kredit harus mampu mengendalikan dirinya dalam pemberian kredit, baik dari pengendalian dari dalam maupun dari luar diri individu (lingkungan sekitar). Adapun perkembangan NPL pada Bank BPD Bali selama beberapa tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.
Nilai NPL Tahun 2011-2014

Tahun	NPL (%)
2011	0,57
2012	0,45
2013	0,33
2014	0,35

Sumber : www.bpd Bali.co.id, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa selama dua tahun terakhir NPL pada Bank BPD Bali di tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 0,02% dibandingkan tahun 2013. Hal ini menyebabkan kinerja Bank BPD Bali sebagai penggerak perekonomian Bali menjadi perhatian masyarakat Bali.

Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar merupakan Cabang Kelas Satu dari Empat Jenis Kelas Cabang. Termasuknya Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar menjadi Cabang Kelas Satu dikarenakan cabang tersebut memiliki Dana Pihak Ketiga (DPK) dan penyaluran kredit yang paling banyak dibandingkan dengan cabang lainnya. Lokasi Bank BPD Bali Cabang Utama yang berlokasi di pusat kota Jl. Gajah Mada No. 6 Denpasar merupakan lokasi yang strategis, banyak pesaing dan memiliki kompleksitas nasabah.

Peneliti menggunakan Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar sebagai objek penelitian dikarenakan Cabang Utama Denpasar merupakan salah satu cabang terbesar yang memiliki penyaluran kredit terbanyak dan memiliki nasabah yang bervariasi sehingga dapat diteliti mengenai kinerja analisis kredit dalam penyaluran kredit tersebut. Kredit merupakan salah satu produk Bank BPD Bali yang sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, untuk itu setiap kredit yang disalurkan diharapkan dapat tersalurkan dengan baik dan nasabah dapat membayar angsuran kredit dengan lancar. Apabila kredit yang disalurkan bermasalah/macet, maka akan membuat kredibilitas Bank menjadi kurang baik di mata masyarakat. Kredit yang bermasalah dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti kondisi ekonomi, *force major*, maupun kesalahan analisis dalam melakukan penilaian kelayakan kredit, seperti adanya intervensi dari lingkungan sekitar ataupun rasa empati dari dalam diri sendiri.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang tidak konsisten dan adanya peningkatan NPL selama dua tahun terakhir menyebabkan peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini mengacu pada penelitian Ayudiaty (2010), dimana dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi serta peneliti menggunakan Uji Nilai Selisih Mutlak dalam melakukan analisis data. Adanya variabel lain dalam suatu riset yang bertindak sebagai variabel pemoderasi atau pemediasi menyebabkan diperlukannya pendekatan kontigensi agar mampu merekonsiliasi hasil yang saling bertentangan (Murray, 1990). Variabel pemoderasi ini diidentifikasi dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga, penelitian ini menstruktur hubungan antara *locus of control* pada kinerja analis kredit dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kuat dan lemahnya variabel pemoderasi terhadap kinerja analis kredit pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah *locus of control* berpengaruh pada kinerja analis kredit?; 2) Apakah motivasi memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit?; 3) Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit?

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini ialah: 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit; 2) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan motivasi dalam memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit; 3) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit.

Kepribadian adalah sebuah pola atau model yang relatif menetap pada suatu situasi yang berulang. Kepribadian merupakan konstruk yang hanya dapat diamati dalam konteks tingkah laku interpersonal. Di dalam teori kepribadian disebutkan bahwa dalam memprediksi perilaku dapat dilakukan dengan memahami tiga komponen utama kepribadian, yakni *basic tendencies*, adaptasi karakteristik, dan *self-concept*, serta tiga komponen pendukungnya, yaitu dasar-dasar biologis,

objective biography, dan pengaruh eksternal. Teori ini menunjukkan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2009). Menurut Robbins (2007) kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dengan karakteristik diantaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur. Semakin konsisten karakteristik tersebut muncul dalam merespon lingkungan, maka hal tersebut menunjukkan faktor pembawaan yang penting dalam membentuk kepribadian seseorang.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Bastian, 2006). Rivai (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan timbal balik kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Dessler 1992:536 dalam Narmodo dan Farid, 2005).

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang

terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Malthis (2006:114) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) dalam Gardjito dkk (2014) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan

keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Basuki dan Susilowati (2005:40) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Teori kepribadian dalam konteks *locus of control* merupakan suatu sikap atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasib. Individu yang memiliki inisiatif yang tinggi, suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, berpikir efektif, dan percaya bahwa kesuksesan berawal dari diri sendiri merupakan cenderung memiliki *locus of control* internal, sedangkan individu yang kurang memiliki inisiatif, kurang berusaha dalam memecahkan masalah, kurang berusaha, dan memiliki kepercayaan bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar merupakan ciri individu yang memiliki *locus of control* eksternal (Crider, 1983).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001) diperoleh hasil bahwa di dalam perusahaan yang tidak memiliki struktur, internal berkinerja lebih tinggi dibandingkan eksternal dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal kinerja antara internal dan eksternal di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur. Hal ini didukung pula dengan penelitian Patten (2005) yang menyimpulkan bahwa internal auditor yang cenderung memiliki *Locus of Control* internal akan berkinerja lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₁: *Locus of control* berpengaruh pada kinerja analis kredit

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Seseorang menggunakan motivasi untuk memberikan dorongan ke arah tujuan tertentu dan dipandang sebagai karakteristik kepribadian yang relatif stabil. Setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Individu yang memiliki kebutuhan tersebut akan menimbulkan keinginan untuk melakukan aktifitas yang lebih baik dalam bekerja, dimana keinginan tersebut dapat berasal dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya (Gardjito dkk, 2014).

Widodo (2006) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel pendidikan mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Penelitian Chawdhury (2007) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan hasil kinerja yang baik dan unggul, seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawan agar mau melakukan aktivitas tertentu dan kinerja menjadi meningkat.

H₂: Motivasi memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pembentukan kepribadian seseorang, karena dalam sebuah lingkungan seseorang mampu menangkap nilai-nilai atau norma-norma yang akan diterapkan dalam hidupnya, baik berasal dari lingkungan keluarga, teman, maupun lingkungan kerja (Poetra, 2014).

Heifetz (2000) yang menguraikan tentang keterkaitan antara kultur sebagai bentuk lingkungan kerja dan perilaku individu yang mempengaruhi kinerja seseorang, menemukan bahwa kultur dari lingkungan kerja yang berlaku di dalam suatu organisasi memiliki andil dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian Heifetz (2000) menemukan bahwa lingkungan kerja menentukan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hayani (2003) menemukan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

H₃: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, 1 (satu) variabel intervening dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas adalah *locus of control*, variabel pemoderasi yaitu motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel terikat adalah kinerja. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) sampel. Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan uji parameter residual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<u>Jenis Kelamin</u>		
Perempuan	14	41,18 %
Laki-laki	20	58,82 %
Total :	34	100,00 %
<u>Usia</u>		
≤ 30 Tahun	16	47,06 %
31 – 40 Tahun	14	41,18 %
41 – 50 Tahun	4	11,76 %
Total :	34	100,00 %
<u>Jenjang Pendidikan</u>		
Strata 1 (S1)	30	88,24 %
Strata 2 (S2)	4	11,76 %
Total :	34	100,00 %
<u>Pelatihan Analisa Kredit</u>		
Pernah	34	100,00 %
Tidak Pernah	0	0,00 %

Total :	34	100,00 %
<hr/>		
<u>Masa Kerja</u>		
1-3 tahun	14	41,18 %
> 3-5 tahun	5	14,70 %
> 5 tahun	15	44,12 %
Total :	34	100,00 %

Sumber : data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar terdiri atas analis kredit yang berjenis kelamin perempuan (58,82%) serta masih berada pada usia produktif dibawah 30 tahun (47,06%), dimana tingkat pendidikan responden lebih dominan S1 (88,24%) yang telah mengikuti pelatihan analisa kredit dan telah memiliki pengalaman kerja diatas 3 tahun sebanyak 58,82%.

Tabel 3.
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Maks.	Rata-Rata (Mean)	Standar Deviasi
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	34	38	75	58,91	11,960
Motivasi (X ₂)	34	25	54	41,82	8,653
Lingkungan Kerja (X ₃)	34	18	34	26,44	5,258
Kinerja Analis (Y)	34	26	54	41,71	9,571

Sumber : data diolah (2016)

Tabel 3 menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari keseluruhan variabel penelitian. *Locus of control* memiliki nilai rata-rata sebesar 58,91 dan mendekati nilai maksimum 75 menunjukkan bahwa analis kredit memiliki *locus of control* internal. Pada variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Analis memiliki nilai rata-rata sebesar 41,82; 26,44; dan 41,71 yang seluruh nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum masing-masing variabel sebesar 54; 34; dan 54, hal ini menunjukkan bahwa analis memiliki

motivasi yang tinggi, lingkungan kerja bernilai baik dan kinerja analis memiliki hasil yang baik.

Standar deviasi pada variabel *locus of control*, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja analis secara berturut-turut sebesar 11,960; 8,653; 5,258; dan 9,571. Seluruh standar deviasi setiap variabel tersebut bernilai lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata variabel. Hal ini menunjukkan bahwa pendistribusian data baik dan terdapat penyimpangan data terhadap rata-rata atas setiap variabel.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikan	Kesimpulan
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,881	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,842	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,778	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,841	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,881	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,854	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,824	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,765	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,814	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,786	0,000	Valid
	X _{1.11}	0,785	0,000	Valid
	X _{1.12}	0,797	0,000	Valid
	X _{1.13}	0,897	0,000	Valid
	X _{1.14}	0,710	0,000	Valid
	X _{1.15}	0,781	0,000	Valid
	X _{1.16}	0,743	0,000	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,889	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,869	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,884	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,856	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,867	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,853	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,823	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,850	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,784	0,000	Valid

	X _{2.10}	0,796	0,000	Valid
	X _{2.11}	0,863	0,000	Valid
	X _{3.1}	0,906	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,846	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.3}	0,856	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,846	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,814	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,897	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,785	0,000	Valid
	Y _{1.1}	0,921	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,876	0,000	Valid
Kinerja Analis (Y)	Y _{1.3}	0,895	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,888	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,837	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,885	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,872	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,791	0,000	Valid
	Y _{1.9}	0,854	0,000	Valid
	Y _{1.10}	0,884	0,000	Valid
	Y _{1.11}	0,886	0,000	Valid

Sumber : data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dimiliki oleh semua instrumen penelitian yang artinya semua instrumen penelitian adalah valid.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	16	0,965	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	11	0,961	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	7	0,935	Reliabel
Kinerja Analis (Y)	11	0,968	Reliabel

Sumber : data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 dimiliki masing- masing instrumen yang berarti instrumen riset secara keseluruhan adalah reliabel.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_2 + \beta_5 X_1 X_3 + e$	0,805	0,536

Sumber : data diolah (2016)

Pada Uji Normalitas Tabel 6, disampaikan bahwa pada model persamaan regresi di atas, *Asymp. Sig. (2-tailed)* mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi pada model persamaan regresi tersebut.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas Sebelum Uji Nilai Selisih Mutlak

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Locus of Control</i> (X_1)	0,016	64,214
Motivasi Kerja (X_2)	0,046	21,946
Lingkungan Kerja (X_3)	0,036	27,415
$X_1 X_2$	0,019	53,266
$X_1 X_3$	0,014	70,198

Sumber : data diolah (2016)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, motivasi, lingkungan kerja, interaksi *locus of control* dengan motivasi ($X_1 X_2$) dan interaksi *locus of control* dengan lingkungan kerja ($X_1 X_3$) menunjukkan nilai *Tolerance* lebih kecil dari 10% (0,10) dan nilai VIF yang lebih besar dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi permasalahan Multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga analisis data menggunakan Uji Nilai Selisih Mutlak.

Setelah dilakukan Uji Nilai Selisih Mutlak, maka dilakukan kembali Uji Multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dengan uji nilai selisih mutlak dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas Setelah Uji Nilai Selisih Mutlak

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Locus of Control (ZX_1)	0,749	1,335
Motivasi (ZX_2)	0,944	1,059
Lingkungan Kerja (ZX_3)	0,942	1,061
$ZX_1_ZX_2$	0,857	1,167
$ZX_1_ZX_3$	0,869	1,151

Sumber : data diolah (2016)

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, motivasi, lingkungan kerja, interaksi *locus of control* dengan motivasi ($ZX_1_ZX_2$) dan interaksi *locus of control* dengan lingkungan kerja ($ZX_1_ZX_3$) menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi permasalahan Multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini setelah dilakukan dengan Uji Nilai Selisih Mutlak.

Tabel 9.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
Locus of Control (X_1)	0,989	0,331
Motivasi Kerja (X_2)	0,007	0,994
Lingkungan Kerja (X_3)	1,409	0,170
X_1X_2	-0,038	0,970
X_1X_3	-1,619	0,117

Sumber : data diolah (2016)

Tabel 9 menampilkan bahwa nilai signifikansi variabel *locus of control*, motivasi kerja, lingkungan kerja, interaksi *locus of control* dengan motivasi kerja (X_1X_2) dan interaksi *locus of control* dengan lingkungan kerja (X_1X_3) lebih besar

dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Tabel 10.
Analisis Regresi Uji Selisih Mutlak

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	39,372	1,949		20,197	0,000
Locus of Control (ZX ₁)	5,351	1,073	0,559	4,989	0,000
Motivasi Kerja (ZX ₂)	2,012	0,955	0,210	2,107	0,044
Lingkungan Kerja (ZX ₃)	4,820	0,956	0,504	5,041	0,000
ZX ₁ _ZX ₂	2,489	1,114	0,234	2,235	0,034
ZX ₁ _ZX ₃	0,076	1,261	0,006	0,060	0,952
Adjusted (R ²)	0,690				
Sig. F	0,000				

Sumber : data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat tersusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 | ZX_1_ZX_2 | + \beta_5 | ZX_1_ZX_3 | + e \dots (1)$$

$$Y = 39,372 + 5,351 ZX_1 + 2,012 ZX_2 + 4,820 ZX_3 + 2,489 | ZX_1_ZX_2 | + 0,076 | ZX_1_ZX_3 | + e \dots (2)$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, motivasi, lingkungan kerja, interaksi *locus of control* dengan motivasi kerja (ZX₁_ZX₂) dan interaksi *locus of control* dengan lingkungan kerja (ZX₁_ZX₃) memiliki nilai koefisien positif. Apabila *locus of control*, motivasi kerja, lingkungan kerja, interaksi *locus of control* dengan motivasi (ZX₁_ZX₂) dan interaksi *locus of control* dengan lingkungan kerja (ZX₁_ZX₃) bernilai nol, maka kinerja analis kredit akan bernilai 39,372, hal ini dikarenakan terdapat variabel-

variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja analis kredit, seperti kredibilitas debitur, etika kerja, maupun intervensi.

Selain menghasilkan persamaan regresi, tabel 10 juga menunjukkan *goodness of fit* dengan melihat uji kelayakan model (uji F), koefisien determinasi (*Adjusted R*²), dan uji hipotesis (uji t). Nilai signifikansi F = 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,690. Hal ini mengandung pengertian bahwa 69,0% variasi variabel kinerja analis kredit mampu dijelaskan oleh variasi variabel *locus of control*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

Nilai koefisien beta (β_1) adalah 5,351 dan t_{hitung} sebesar 4,989 dengan tingkat signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada kinerja analis kredit. Hal ini berarti analis kredit dengan sifat kepribadian *locus of control* internal tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Nilai koefisien beta (β_4) adalah 2,489 dan t_{hitung} sebesar 2,235 dengan tingkat signifikansi $t = 0,034 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit. Nilai koefisien beta (β_5) adalah 0,076 dan t_{hitung} sebesar 0,060 dengan tingkat signifikansi $t = 0,952 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja analis kredit

PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *locus of control* internal yang dimiliki oleh seorang analis kredit, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan statistik deskriptif nilai rata-rata *locus of control* menunjukkan nilai yang mendekati maksimum, sehingga analis kredit dalam penelitian ini memiliki *locus of control* internal, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh pada *locus of control* eksternal, sehingga hal ini menyebabkan lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan *locus of control* pada kinerja.

Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang analis kredit, maka akan semakin kuat pengaruh *locus of control* pada kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* pada kinerja analis kredit PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Hal ini dikarenakan analis kredit memiliki *locus of control* internal, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh pada *locus of control* eksternal, sehingga hal ini menyebabkan lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan *locus of control* pada kinerja.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Dalam penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,690. Hal ini berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 69% yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut kurang mampu

menghasilkan nilai *Adjusted R Square* yang lebih tinggi atau mendekati 1,000 (100%). Penelitian ini menggunakan variabel *locus of control*, tidak terdapat pemecahan antara *locus of control* internal dan eksternal. Hal ini menyebabkan terdapat pembagian responden, dimana sebanyak 13 responden memiliki *locus of control* eksternal dan sisanya memiliki *locus of control* internal, sehingga hal tersebut mempengaruhi variabel lingkungan kerja tidak mampu sebagai variabel pemoderasi. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka masih diperlukan pengembangan dan perbaikan guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada penelitian-penelitian selanjutnya, yaitu peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain untuk pengujian berikutnya, seperti variabel tekanan kerja, etika kerja, *machiavellisme*, *money ethics*, maupun religiusitas. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pemisahan variabel *locus of control*, menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar disarankan untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh analis, seperti *reward* maupun *punishment*, pimpinan maupun atasan disarankan untuk dapat memberikan motivasi kepada para karyawan berupa pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, menjaga kebersihan lingkungan kantor dan peralatan kerja yang tersedia sehingga mampu mendukung karyawan dalam bekerja dan menyediakan fasilitas tempat parkir yang tertata rapi agar membantu para karyawan untuk memarkir kendaraan dengan mudah dan tertib, dan para karyawan disarankan untuk meningkatkan

inisiatif dengan memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kuantitas kerja dengan menyelesaikan pekerjaan diatas standar perusahaan.

REFERENSI

- Abdulloh. 2006. “Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat” (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ayudiati, Soraya. 2010. “Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang” (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Brownell, P. 1982. A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control. *The Accounting Review*. Vol. 57 No. 4:766-770.
- Beritabulukumba. 2015. Zainuddin Hasan Fasilitator Kredit Fiktif BNI. <http://beritabulukumba.com/35552/zainuddin-hasan-fasilitator-kredit-fiktif-bni-bulukumba>
- Dali, Nasrullah, Armanu, Margono Setiawan, dan Solimun. 2013. Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 2 Issue 10, October. 2013.
- Donnelly, D.P., J.J. and Quirin, D. O’Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Auditor Behavior: An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristic. *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 15.
- Faiqoh, Zulia Maharatun, Moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 15 No. 2 Oktober 2014.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Hyatt, T.A. dan Prawitt, D.F. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors Locus-of-Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review*. Vol. 76 No. 2, hal. 263-74.

Kartika, Indri dan Wijayanti, Provita. (2007). Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY). *Proceeding SNA X*. Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.

Menezes, A. A. 2008. "Analisis Dampak Locus of control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Auditor internal (Penelitian Terhadap Auditor internal Di Jawa Tengah)" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Murray, D. 1990. The Performance Effects of Participative Budgeting, an Interpretation of Intervening and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2: 104-123.

Patten, M. D. 2005. An Analysis of The Impact of Locus of Control on Auditor internal Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 20 No. 9. hal. 1016-1029.

Prawitt, D.F. (1995), "Staffing assignments for judgment-oriented audit tasks: the effects of structured audit technology and environment", *The Accounting Review*, Vol. 70 No. 3, pp. 443-65.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.

_____. 2003. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Application*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.

Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal Occupational Psychology*, Vol. 61: 335-340.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Tempo. 2015. Bank Jatim Kebobolan Kredit Fiktif 19 Miliar. <https://nasional.tempo.co/read/news/2015/05/19/058667546/bank-jatim-kebobolan-kredit-fiktif-rp-19-miliar>

www.bpdbali.co.id