

Dampak Moderasi Budaya *Catur Purusa Artha* pada Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Koperasi

I Gede Hendra Eka Saputra*, Komang Tri Yasrawan

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

* hendraeka.gede@gmail.com

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
31 Maret 2021

Tanggal diterima:
29 April 2021

Tanggal dipublikasi:
30 April 2021

Kata kunci: *catur purusa artha*; kinerja; *locus of control*; *self efficacy*.

Pengutipan:

Saputra, I Gede Hendra Eka & Yasrawan, Komang Tri (2021). Dampak Moderasi Budaya *Catur Purusa Artha* pada Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Koperasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11 (1), 167-178.

Keywords: *catur purusa artha*; *locus of control*; performance; *self efficacy*.

Pendahuluan

Di tahun 2020 adalah tahun yang sangat berat bagi Indonesia, pasalnya dalam tahun tersebut menjadi awal terdeteksinya Pandemi Coronavirus Disease 2019 atau disebut dengan Covid-19. Tidak hanya Indonesia, Negara-Negara besarpun terdampak akibat virus ini. Akibat adanya Pandemi Covid-19 memberikan dampak serius terhadap Kesehatan masyarakat dan banyak pula mengakibatkan adanya korban jiwa. Munculnya Virus ini tidak saja memberikan dampak terhadap masalah Kesehatan tetapi juga masalah ekonomi, dimana perekonomian suatu negara menjadi lumpuh. Sektor utama yang terdampak Virus ini adalah sektor pariwisata dan banyak negara melakukan Lockdown untuk menanggulangi penyebaran virus Covid-19 ini. Hal ini tentu membuat perekonomian suatu negara menjadi tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Sektor lain yang juga terdampak adalah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja koperasi yang dimoderasi oleh Budaya *Catur Purusa Arta*. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Sampel penelitian adalah sebesar 80 responden dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi dan adanya *Catur Purusa Artha* (CPA) mampu memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, namun CPA tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kontribusi dalam memberikan kesadaran kepada pengurus koperasi mengenai beberapa factor yang dapat membantu meningkatkan kinerja ditengah pandemic Covid-19.

Abstract

This research was conducted to find out the effect of self-efficacy and locus of control on performance as moderated by the Purusha Arta Chess Culture. This type of research is included in quantitative research with a causal or causal approach. The research sample was 80 respondents with a research instrument using a questionnaire. Methods of data analysis in this study using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS). The results show that self-efficacy and locus of control have a positive effect on cooperative performance and the existence of Catur Purusa Artha (CPA) is able to influence the effect of self-efficacy on performance, but CPA is unable to moderate the effect of locus of control on performance. This research has contributed in providing awareness to cooperative administrators about several factors that can help improve performance amid the Covid-19 pandemic.

industri dimana banyak usaha yang mengalami pailit atau bangkrut akibat adanya pandemi ini, tidak terkecuali lembaga keuangan.

Lembaga keuangan yang terkena dampak sangat signifikan dari pandemi Covid-19 adalah koperasi, sebagaimana data dari Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (dalam <https://keuangan.kontan.co.id>, 2020) yang menyebutkan bahwa terdapat 1.785 koperasi yang terdampak pandemi Covid-19, dimana koperasi didirikan dengan tujuan untuk mensejahterakan anggota melalui usaha bersama, namun keadaan yang sulit membuat usaha koperasi tidak bisa bertahan apalagi koperasi yang bergerak di usaha simpan pinjam. Usaha simpan pinjam memiliki banyak risiko, dimana koperasi sebagai lembaga intermediate yang tidak memiliki pondasi yang kuat tentu akan ambruk diterjang dampak Pandemi Covid-19 apalagi usaha yang dijalankan tidak didukung dengan Lembaga lain seperti Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dan tidak membekali diri dengan Asuransi Kredit.

Sejak adanya Pandemi Covid-19, pertumbuhan koperasi Baru di Bali terus mengalami penurunan serta banyak koperasi yang mengalami masalah likuiditas. Seperti halnya di Kabupaten Buleleng, pertumbuhan koperasi pada Tahun 2017 tumbuh sebanyak 23 Koperasi kemudian di Tahun 2018 tumbuh sebanyak 27 Koperasi dan Tahun 2019 Tumbuh sebanyak 29 Koperasi yang menunjukkan tren meningkat setiap tahunnya yang menandakan bahwa minat masyarakat untuk mendirikan Lembaga koperasi sangat tinggi, namun di Tahun 2020 ketika munculnya Pandemi Covid-19 pertumbuhan koperasi hanya sebanyak 12 koperasi saja. Tidak hanya itu, Koperasi yang tidak aktif juga mengalami peningkatan. Berdasarkan Data yang diperoleh pada Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng diperoleh bahwa Koperasi yang tidak aktif pada akhir Tahun 2020 mencapai 82 dan kemungkinan akan terus mengalami peningkatan di tahun kedepan yang sebelumnya hanya 49 koperasi di Tahun 2017, kemudian meningkat di Tahun 2018 menjadi 52 Koperasi dan 66 Koperasi di Tahun 2019. kondisi koperasi juga mengalami permasalahan likuiditas juga sangat tinggi dan hampir semua koperasi mengalami masalah di likuiditasnya. Di Kecamatan Buleleng sendiri koperasi tidak aktif tergolong tinggi yaitu sebanyak 35 koperasi dari jumlah koperasi sebanyak 137 koperasi atau sebanyak 25,55% paling tinggi diantara kecamatan yang lain. Dari 137 koperasi, sebanyak 100 koperasi merupakan jenis usaha simpan pinjam dan memiliki jumlah koperasi tidak aktif paling tinggi yaitu sebanyak 15 koperasi. Hal ini tentu harus mendapat perhatian oleh semua pihak, namun kondisi sumber daya internal koperasi hendaknya diperkuat lagi agar kinerja koperasi meningkat.

Pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu indikator kesuksesan dalam pembangunan ekonomi daerah untuk melihat tingkat kesejahteraan masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh Sukirno (2015) bahwa pertumbuhan ekonomi adalah kegiatan yang dikembangkan dalam perekonomian sehingga barang dan jasa yang di prosksi semakin bertambah serta meningkatnya kemakmuran rakyat. Untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi, sektor usaha Koperasi dan UKM menjadi perhatian khusus oleh Pemerintah mengingat sektor usaha tersebut menjadi pilar penting yang mampu menggeliatkan perekonomian di Indonesia. Oleh karena itu, pembangunan koperasi dan UKM diharapkan dapat memperkuat dan ditingkatkannya kontribusi dalam perekonomian nasional, seperti penanggulangan kemiskinan, menciptakan lapangan pekerjaan, maupun meningkatkan nilai tambah perekonomian yang mendorong adanya pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian mengamanatkan bahwa koperasi menjadi gerakan ekonomi rakyat dan juga sebagai badan usaha memiliki peran dalam diwujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Oleh karena itu, berdirinya koperasi memiliki fungsi untuk meningkatkan dan dikembangkannya potensi serta kapasitas ekonomi yang dimiliki anggota dan masyarakat agar kesejahteraan ekonomi dan sosial meningkat serta memiliki peran secara aktif untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia dan masyarakat dan memperkuat perekonomian. Dengan demikian, koperasi sangat memiliki peran yang sangat strategis

untuk menggerakkan roda perekonomian dalam skala mikro, serta dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

Mempertahankan koperasi sebagai lembaga ekonomi sangatlah penting karena koperasi menjadi sarana untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. Untuk memecahkan persoalan yang dihadapi masyarakat khususnya dalam bidang ekonomi yang masih lemah sangatlah diperlukan sebuah kerjasama sebagai dasar dalam kegiatan koperasi. Untuk meningkatkan dan mengembangkan koperasi menjadi badan usaha dan juga sebagai gerakan ekonomi rakyat dibutuhkannya strategi yang tepat agar dapat menciptakan pengelolaan koperasi secara professional dengan diterapkannya prinsip keterbukaan, transparansi dan akuntabilitas yang bisa dipercaya, disetujui serta diterima oleh anggota koperasi pada khususnya ataupun oleh masyarakat secara luasa pada umumnya.

Pada perkembangannya, kinerja koperasi selalu menjadi perhatian para anggotanya menurut Mulyadi (2016) kinerja organisasi diartikan sebagai bayangan tentang seberapa besar pencapaian dari implementasi sebuah kegiatan, program, dan kebijakan untuk diwujudkan target perusahaan. Pengukuran kinerja adalah sebuah sistem penilaian tentang dilaksanakannya kemampuan kerja suatu organisasi yang didasarkan pada suatu standar. Kinerja sebagai landasan yang sebenarnya untuk organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah *self efficacy* dan *locus of control*. Disamping itu variabel budaya organisasi juga bisa menjadi variabel pemoderasi antara variabel independen dan dependen dikarenakan budaya organisasi melakat pada usaha yang dikembangkan pada organisasi tersebut. Salah satu budaya kearifan lokal Bali yang mengacu pada konsep Agama Hindu adalah Catur Purusa Artha (CPA).

Self efficacy atau efikasi diri yaitu salah satu bagian dari aspek pengetahuan mengenai diri yang dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam kehidupan sehari-hari, penyebabnya adalah efikasi diri yang dapat memberikan pengaruh dalam penentuan aktivitas yang dikerjakan untuk tercapainya suatu tujuan. Efikasi diri ini diperkenalkan oleh bandura (Ghufron & Suminta, 2012) bahwa efikasi diri diartikan menjadi sebuah keyakinan individu tentang kesanggupannya untuk melaksanakan aktivitas yang diperlukan dalam tercapainya hasil tertentu yang digambarkan secara umum sebagai sebuah penilaian dari seberapa baiknya seseorang untuk melakukan sebuah perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Moorhead & Griffin (2013) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah sebuah kepercayaan seseorang mengenai kekuatannya untuk melakukan tugas dengan karakteristik yang dimilikinya. Semua orang yang memiliki efektivitas diri tinggi percaya kalau mereka bisa berkinerja yang baik pada tugas tertentu ataupun sebaliknya. Keyakinan pada kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan suatu tugas dengan efektif dapat menyebabkan keyakinan diri yang meningkat dan lebih mampu berfokus pada kinerja.

Menurut Bandura (2010) bahwa efikasi diri dapat diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu pengalaman masa lalu (Past Experience), pengalaman berganti (Vicarious Experience), persuasi verbal (Verbal Persuasion) dan Emotional Cues, dalam hal ini pengalaman masa lalu adalah pengalaman akademis yang diperoleh sebelumnya entah itu baik atau buruk yang mempengaruhi kinerjanya, kemudian pengalaman berganti adalah pengalaman yang diperoleh karena dipengaruhi oleh orang lain sehingga memicu kinerjanya saat ini. Persuasi verbal dapat diartikan menjadi kemampuan pribadi untuk mendorong atau mematahkan semangat orang lain atau memiliki kemampuan untuk dapat meyakinkan bahwa dia dapat meyakinkan dirinya sendiri yang berdampak meningkatnya atau menurunnya kinerja sedangkan Emotional Cues adalah keadaan psikologis berupa kemarahan, kecemasan, stress, depresi atau hal-hal lain yang memicu munculnya kinerja yang positif atau negatif.

Locus of control atau lokus kendali juga dapat mempengaruhi kinerja, dimana Moorhead & Griffin (2013) menyebutkan bahwa lokus kendali merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan kepercayaan seseorang mengenai sebuah perilaku berpengaruh secara nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka dimana kepercayaan ini timbul disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Ghufron & Suminta (2012) lokus kendali diidentifikasi sebagai seberapa jauh tingkat keyakinan individu terhadap fenomena yang

terjadi seperti kesuksesan, prestasi, kegagalan atau pencapaian dalam hidupnya disebabkan oleh tindakannya sendiri (faktor internal) atautkah disebabkan oleh kekuatan lain yang bersumber dari pengaruh orang lain (faktor eksternal). Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Luthans (2015) bahwa digunakannya lokus kendali, tingkah laku dalam bekerja dapat dinilai melalui penilaian karyawan mengenai pencapaian mereka disaat mereka dikendalikan dengan baik secara internal maupun eksternal.

Menurut Mearns (dalam The Social Learning Theory Of Julian B Rotter, 2004) bahwa lokus kendali yang dikembangkan oleh Router memiliki 4 (empat) konsep dasar yang dapat digunakan dalam mengukur lokus kendali diantaranya adalah Potensi Perilaku (Behavior Potential), Pengharapan (Expectancy), Nilai Penguatan (Reinforcement Value) dan Situasi Psychological Situation). Potensi perilaku diartikan sebuah perilaku tertentu dapat terjadi dalam situasi tertentu ataupun oleh rangkaian penguatan yang dapat mengikuti perilaku tersebut. Indikator yang kedua adalah penghargaan dimana pengharapan merupakan suatu kepercayaan seseorang yang muncul atas sesuatu yang diyakininya. Indikator yang ketiga adalah nilai penguatan dimana hal ini diartikan bahwa setiap orang menemukan pada dirinya sendiri pada aktivitas yang berbeda yang berhubungan dengan penguatan masa lalu dengan penguatan masa depan. Selanjutnya situasi psikologis adalah hal yang penting dalam menentukan perilaku seseorang yang akan memberikan penguatan pada kedua situasi baik internal dan eksternal.

Banyak penelitian juga membuktikan bahwa efikasi diri dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010), Inawati & Susilowati (2016), Ary & Sriathi (2019), Putra et al. (2019), dan Wardhana (2021) dimana kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri dan lokus kendali. Pada penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kinerja sebagai tolak ukur untuk organisasi dikarenakan tidak adanya kinerja maka organisasi tidak bisa mencapai tujuannya. Kinerja menjadi acuan untuk menggambarkan tentang seberapa besar tercapainya sebuah aktivitas yang mewujudkan strategi dari rencana sebuah organisasi serta agar kinerja dapat meningkat sehingga efikasi diri dalam diri seseorang sangatlah penting dimana efikasi diri akan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku yang memiliki keyakinan untuk sukses, sedangkan lokus kendali akan memberikan gambaran dan cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan sehingga memberikan dampak terhadap kinerja mereka.

Selain efikasi diri dan lokus kendali, faktor budaya juga melekat pada diri seseorang, dimana budaya menjadi bagian yang tidak bisa terpisahkan dalam melaksanakan suatu kegiatan dan melekat pada organisasi yang bersangkutan. Faktor budaya berisikan tentang nilai-nilai, norma aturan-aturan dan adat istiadat yang harus ditaati dan dijalankan. Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi adalah sebuah gagasan yang melihat organisasi sebagai kultur memiliki system yang bermakna bagi para anggotanya serta sebagai fenomena yang relative baru. Begitu halnya dengan budaya Catur Catur Purusa Artha (CPA), dimana CPA ini merupakan bagian dari budaya yang sangat kental pada ajaran Agama Hindu.

Trisnawati, et al (2019) menyatakan bahwa CPA dapat digunakan sebagai landasan moralitas dalam berperilaku sesuai dengan norma dan etika yang terkandung dalam kitab suci Agama Hindu serta secara umum tata kelola organisasi yang berkaitan dengan nilai budaya lokal Bali yang memiliki tujuan-tujuan utama yaitu Dharma, Artha, Kama dan Moksa, dimana dari keempat unsur utama dari CPA ini dapat dijadikan dasar dalam mengelola suatu organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Catur Purusa Artha (CPA) yang terdiri atas Dharma, Artha, Kama dan Moksa dimana Dharma dalam arti budaya organisasi diartikan sebagai aktivitas operasi dan manajemen pelanggan yang mewujudkan sebuah proses bisnis, lalu Artha dapat diartikan sebagai dicapainya keuangan perusahaan melalui usaha untuk beroperasi yang efektif dan efisien, lalu dilanjutkan dengan Kama diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan konsumen, dan terakhir adalah Moksa sebagai tujuan suatu usaha dalam meningkatnya nilai usaha melalui usaha untuk meningkatkan laba dan kapabilitas usaha yang berkelanjutan. Nilai-nilai CPA sangat relevan dalam pengelolaan suatu usaha khususnya di Wilayah Bali

yang erat dengan adat istiadat serta merupakan intangible asset yang mampu mendukung peningkatan kinerja.

Catur Purusa Artha merupakan bagian dari Budaya Organisasi, dimana menurut Susanto et. al., (2008) budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang mengandung dasar-dasar nilai berperilaku bagi seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan tuntunan dalam setiap aktivitasnya termasuk dalam pertimbangan pengambilan sebuah keputusan sehingga maknanya sangat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya Organisasi sebagai salah satu variabel non keuangan memiliki peran diwujudkannyanya kinerja keuangan. Budaya dapat menunjukkan nilai-nilai, sikap dan kepercayaan serta norma atau pandangan hidup yang berlaku untuk diciptakannya nilai ekonomi yang digunakan sebagai modal untuk melakukan kegiatan ekonomi (Wiagustini et al., 2017).

Tujuan penelitian ini secara empiris untuk menguji pengaruh antara efikasi diri dan locus kendali terhadap kinerja dengan CPA sebagai variabel moderasinya. Terdapat beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja koperasi diantaranya adalah self efficacy dan *locus of control*. Moorhead & Griffin (2013) juga menyatakan bahwa self efficacy adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas menggunakan ciri khusus yang dimilikinya. Semua orang yang memiliki efektivitas diri yang tinggi menyakini dapat menciptakan kinerja yang baik dalam tugas tertentu. Penelitian Purnomo & Lestari (2010), Inawati & Susilowati (2016), Ary & Sriathi (2019) menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pertama yaitu:

H1: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi.

Moorhead & Griffin (2013) menyebutkan *locus of control* sebagai suatu tingkatan yang menunjukkan seseorang mempercayai bahwa perilakunya berpengaruh secara nyata dengan apa yang terjadi terhadap mereka yang mana kepercayaan ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. *Locus of control* mampu menunjang kinerja karyawan dikarenakan karyawan dalam meningkatkan prestasi lebih termotivasi sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi. Penelitian Inawati & Susilowati (2016), Narendra (2018), Ary & Sriathi (2019), Putra et al. (2019), dan Wardhana (2021) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua yaitu:

H2: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi.

Ketika self efficacy dan *locus of control* semakin baik dan nilai Catur Purusa Artha diimplementasikan dengan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja koperasi. Moorhead & Griffin (2013) menyatakan self efficacy adalah kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mengerjakan sebuah tugas dengan karakteristik yang dimilikinya. Definisi *locus of control* juga diuraikan oleh Moorhead & Griffin (2013) yang menyebutkan bahwa suatu tingkatan yang menunjukkan seseorang yakin kalau perilakunya berpengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka dimana kepercayaan ini timbul disebabkan oleh fakto internal dan eksternal. Catur Purusa Artha merupakan bagian dari Budaya Organisasi, dimana menurut Susanto et. al. (2008) budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang mengandung dasar-dasar nilai berperilaku bagi seluruh anggotanya yang mampu memberikan tuntunan dalam setiap aktivitasnya termasuk dalam pertimbangan pengambilan keputusan sehingga maknanya sangat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Implementasi nilai Catur Purusa Artha akan mendorong anggota dan manajemen perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih baik untuk mendukung kinerja organisasi (wiagustini et al., 2017). Hasil penelitian Trisnawati et al., (2019) menunjukkan nilai Catur Purusa Artha memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dan keempat sebagai berikut:

H3: Catur purusa artha memoderasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja koperasi.

H4: Catur purusa artha memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja koperasi.

Metode

Desain dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Variabel penelitian ini terdiri atas *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* yang diidentifikasi sebagai variabel independen kemudian Catur Purusa Artha

yang merupakan variabel pemoderasi sedangkan kinerja diidentifikasi sebagai variabel dependen. Sumber data yang dipakai yaitu data primer dengan Populasinya yaitu seluruh koperasi simpan pinjam yang ada di Kecamatan Buleleng dan jumlah sampel yang digunakan adalah 80 orang karyawan sebagai responden. Teknik sampling non probabilitas sampling digunakan dalam penelitian ini dan semua populasi dijadikan sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sesnsus.

Penelitian ini menggunakan variabel diantaranya adalah *Self Efficacy* yaitu cara pandang seseorang yang menjadi keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. *Self Efficacy* diukur dengan indikator *Past Experience*, *Vicarious Experience*, *Verbal Persuasion*, dan *Emotional Cues*. variabel selanjutnya adalah *Locus Of Control* yaitu tingkat kemampuan individu dalam merespon adanya peristiwa yang menghampiri kehidupannya atau sikap kerja seseorang. *Locus Of Control* diukur dengan menggunakan indikator *Behavior Potential*, *Expectancy*, *Reinforcement Value* dan *Psucological Situation*.

Variabel lain yang di indikasikan sebagai variabel pemoderasi adalah budaya Catur Purusa Artha (CPA) dimana budaya ini sangat kental pada ajaran Agama Hindu di Bali yang dipercaya dapat memberikan tuntunan mengenai tujuan hidup masyarakat Bali yang merupakan empat tujuan hidup manusia yang diukur dengan indikator Dharma (aktivitas operasi dan manajemen pelanggan merupakan perwujudan dari proses bisnis internal), Artha (operasi efektif dan efisien merupakan perwujudan dari pencapaian keuangan), Kama (upaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen) dan Moksa (tujuan suatu usaha yaitu meningkatkan nilai usaha melalui peningkatan laba dan kapabilitas usaha yang berkelanjutan).

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja organisasi yaitu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya, dimana kinerja ini diukur dengan indikator Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang menghasilkan data ordinal dan diukur dengan menggunakan skala interval antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan rentang jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Hasil penyebaran kuesioner ini dianalisis dengan menggunakan *Struktural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS). Adapun beberapa pengujian yang dilakukan pada persamaan model PLS antara lain adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan nilai *loading factor*, nilai AVE dan *cronbach's Alpha*. Pengujian lainnya adalah melakukan uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas melalui nilai VIF dimana uji asumsi klasik multikolinieritas ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui ada atau tidak korelasi antara variabel bebas.

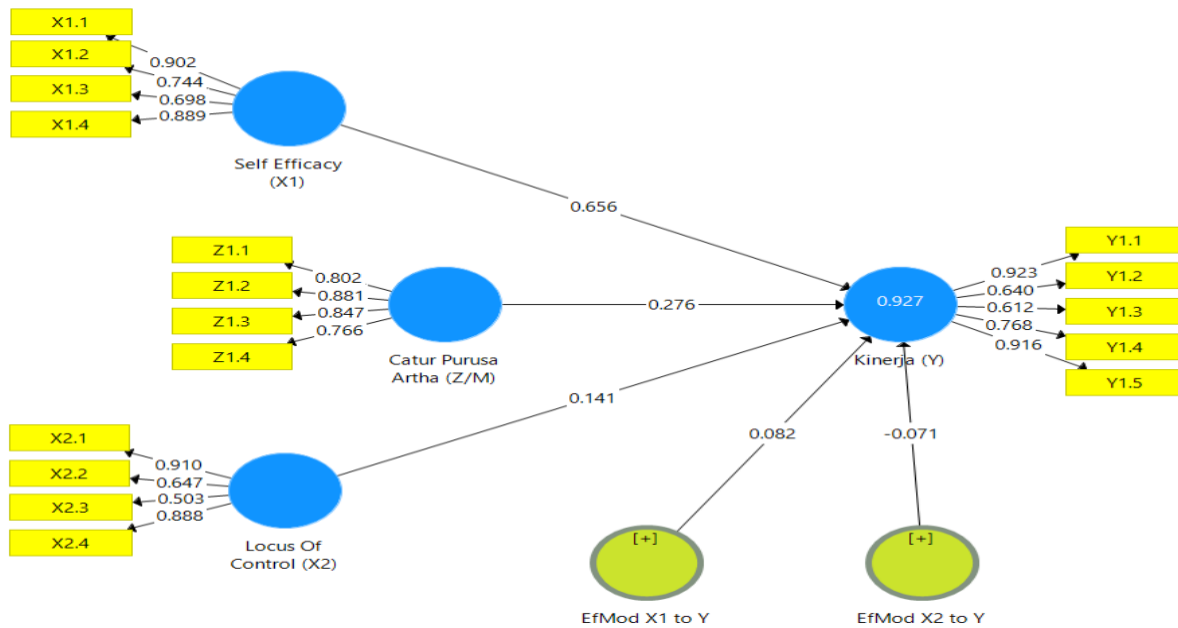
Setelah uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau yang disebut dengan nilai determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* dan *R Square Adjusted*. Langkah terakhir dari analisis PLS adalah melakukan *Bootstrapping* yaitu berupa pengujian hipotesis penelitian dengan dibandingkannya nilai t-statistik dan nilai t-tabel dengan asumsi bahwa hipotesis diterima apabila t-statistik > t-tabel serta nilai signifikan atau *P Values* < 5%.

Hasil dan Pembahasan

Menurut Ghozali (2015) pada penelitian dengan menggunakan SEM PLS maka uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan Evaluasi Measurement (*Outer*) Model. *Convergent validity* dari *measurement* model dengan indikator reflektif dilihat dari korelasi antara score r item/indikator dengan score konstruksinya. Dianggap reliabel sebuah Indikator individu apabila memiliki nilai korelasi > 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Adapun kriteria suatu instrument penelitian dikatakan Valid dan reliabel adalah apabila *Average variance extracted* (AVE) > 0,50 maka instrument dikatakan valid dan *Cronbach Alpha* > 0,70 maka suatu instrumen dikatakan reliabel.

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* indikator

refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus > 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima, serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus > 0,5. Hasil pengujian Validitas *Convergent* dapat ditampilkan dalam gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil analisis Alogaritme (*Outer Loadings*)

Tabel 1.
Discriminant Validity

	Catur Purusa Artha (Z/M)	EfMod X1 to Y	EfMod X2 to Y	Kinerja (Y)	Locus of control (X2)	Self efficacy (X1)
Catur Purusa Artha (Z/M)	0,825					
EfMod X1 to Y	-0,312	1,000				
EfMod X2 to Y	-0,251	0,703	1,000			
Kinerja (Y)	0,885	-0,158	-0,122	0,783		
Locus of control (X2)	0,474	-0,056	-0,011	0,544	0,756	
Self efficacy (X1)	0,845	-0,175	-0,062	0,935	0,422	0,813

Sumber: *Ouput SmartPLS*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator variabel tidak ada yang memiliki nilai *Outer Loadings* di bawah 0,5 sehingga indikator yang digunakan dalam menyusun kuesioner dan untuk mengukur variabel adalah valid untuk digunakan. Selanjutnya akan dilakukan uji *discriminant validity*, dimana validitas discriminant dihubungkannya dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Dilihatnya nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0,70 merupakan cara menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif. Selain itu, dapat dengan cara membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas discriminant yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar

dari korelasi antar konstruk dalam model. Hasil pengujian Validitas Discriminant disajikan dalam tabel 1.

Tabel 2.
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Catur Purusa Artha (Z/M)	0,848	0,895	0,680
EfMod X1 to Y	1,000	1,000	1,000
EfMod X2 to Y	1,000	1,000	1,000
Kinerja (Y)	0,834	0,885	0,613
Locus of control (X2)	0,752	0,835	0,572
Self efficacy (X1)	0,824	0,885	0,661

Sumber: *Output SmartPLS*

Tabel 3.
Inner VIF Values & R Square

	Kinerja (Y)	R Square	R Square Adjusted
Catur Purusa Artha (Z/M)	4,416		
EfMod X1 to Y	2,059		
EfMod X2 to Y	2,109		
Kinerja (Y)		0,927	0,922
Locus of control (X2)	1,313		
Self efficacy (X1)	3,835		

Sumber: *Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa nilai *Discriminant validity* dapat di uji dengan membandingkan nilai cr akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (secara diagonal) adalah 0,825; 0,783; 0,756 dan 0,813 dimana nilai korelasi masing-masing konstruk atau nilai *cross loading* untuk setiap variabel adalah > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *Discriminant Validity*. Selanjutnya dapat ditampilkan *Construct Reliability and Validity* pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua konstruk variabel masing-masing adalah 0,824 (X₁); 0,752 (X₂), dan 0,848 (Z) apabila dibandingkan dengan syarat *reliability* maka nilai tersebut > 0,7, kemudian nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel sebesar 0,885 (X₁); 0,835 (X₂), dan 0,895 (Z) dimana semua konstruk juga memiliki nilai > 0,7, begitu juga nilai AVE sebesar 0,661 (X₁); 0,572 (X₂), dan 0,680 (Z) memiliki nilai konstruk > 0,5, sehingga dinyatakan memenuhi persyaratan *reliabilitas* atau dalam hal ini instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Pada Analisis multivariat dengan menggunakan SmartPLS maka sangat diperlukannya uji multikolinieritas agar dapat mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel. Hasilnya disajikan pada tabel 3 berikut.

Berdasarkan hasil pengujian *multikolonieritas* dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan interaksi antara variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai VIF<10 atau berada antara 1 - 10

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multikolinieritas* pada variabel bebas yang digunakan.

Tabel 4.
Bootstrapping

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Catur Purusa Artha (Z/M) -> Kinerja (Y)	0,276	0,277	0,064	4,303	0,000
EfMod X1 to Y -> Kinerja (Y)	0,082	0,077	0,038	2,172	0,030
EfMod X2 to Y -> Kinerja (Y)	-0,071	-0,066	0,037	1,895	0,059
Locus of control (X2) -> Kinerja (Y)	0,141	0,140	0,034	4,190	0,000
Self efficacy (X1) -> Kinerja (Y)	0,656	0,655	0,059	11,199	0,000

Sumber: *Output SmartPLS*

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat dapat diketahui dari nilai *R Square* dan *R Square Adjusted*, dimana nilai *R Square* untuk Kinerja (Y) adalah sebesar 0.927 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori sangat kuat atau besarnya persentase pengaruh Efikasi diri (X1) dan lokus kendali (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 92,7% sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R Square* juga diperkuat dengan nilai *R Square Adjusted* yaitu besarnya pengaruh Efikasi diri (X1) dan lokus kendali (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,922 atau sebesar 92,2% yang termasuk dalam kategori sangat kuat.

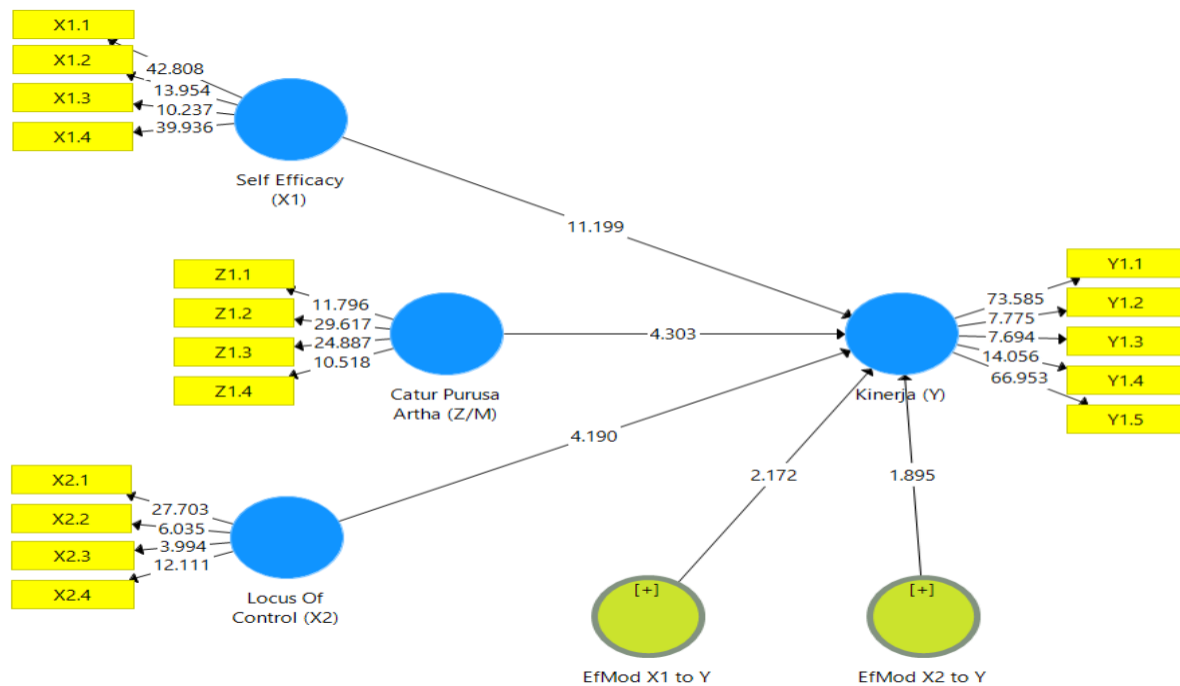
Pengujian hipotesis diperlukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel bebas. Hasil pengujian hipotesis ini dilakukan dengan analisis *Bootstrapping* dengan output *Path Coefficients* seperti nampak pada tabel 4.

Berdasarkan hasil analisis *Bootstrapping*, maka dapat diketahui besarnya T Statistics untuk variabel *Self efficacy* (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 11,199, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 kemudian *Locus of control* (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 4,190 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, selanjutnya CPA (Z) kinerja (Y) sebesar 4,303 dengan tingkat signifikan 0,000, apabila dibandingkan dengan nilai t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa nilai t-statistics > t-tabel (1,96) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05 yang menunjukkan hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri, lokus kendali dan CPA memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja KSP di Kecamatan Buleleng.

Hasil *Bootstrapping* juga menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mampu dimoderasi oleh budaya CPA yang hasilnya positif dan signifikan sebesar 2,172 lebih besar dari 1,96 yang artinya bahwa budaya CPA mampu memperkuat hubungan efikasi diri terhadap kinerja sebesar 2,172 sedangkan pengaruh lokus kendali terhadap kinerja menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan artinya budaya CPA tidak mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis *Bootstrapping* dapat ditampilkan pada Gambar 2.

Efikasi diri menjadi bagian dalam diri seseorang yang bisa berdampak pada kinerja seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya bahwa peran Efikasi diri sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang mana kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini dapat menunjukkan kemampuan yang positif ini dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Lestari (2010) bahwa

Efikasi diri Individu dengan kepribadian yang positif cenderung memiliki self-efficacy dan self-esteem yang tinggi. Kepribadian kepribadian yang positif antara lain inovatif, suka dengan hal baru, pekerja keras, dapat diandalkan, ramah, teratur, dapat dipercaya, suka bekerja sama dan emosi yang stabil.



Gambar 2. Hasil analisis Bootstrapping (Path Coeficients)

Lokus kendali adalah keberhasilan seseorang untuk mengendalikan dirinya yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dimana lokus kendali ini adalah keadaan psikologis yang berpacu pada kepercayaan individu yang menunjukkan perilaku seseorang atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa lokus kendali memiliki pengaruh terhadap kinerja yang artinya bahwa kendali atas dirinya dalam melakukan pekerjaan mampu meningkatkan kinerjanya dan mereka percaya bahwa ada faktor-faktor yang positif mempengaruhinya sehingga memberikan keberhasilan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Narendra (2018) bahwa seseorang dalam melakukan pengendalian diri yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal akan memiliki dampak terhadap meningkat atau menurunnya kinerja. Pengendalian diri dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja namun dikatakan kurang berhasil apabila terjadi penurunan kinerja.

Budaya CPA merupakan salah satu keunikan nilai dan norma yang diadaptasi dalam ajaran Agama Hindu di Bali kedalam pengelolaan organisasi. CPA mampu mengarahkan peningkatan kinerja individu maupun organisasi melalui aplikasi bagian-bagian dari CPA yang mengarahkan pada usaha-usaha yang sesuai dengan prosedurnya atau sesuai dengan aturan yang berlaku dan apabila sudah sesuai dengan *role management*nya maka kinerja suatu organisasi akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mazzi, (2011), Koszan *et all.* (2011), Anderson and Eshima, (2013) dan Nold (2012) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa budaya CPA mampu memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja dan memperkuat pengaruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan cepat tepa dan akurat dengan diperkuat oleh budaya CPA yang menjadi norma dan budaya yang dipegang teguh dalam dirinya sehingga

menimbulkan dampak terhadap peningkatan kinerja dimana terdapat hal-hal yang positif dalam budaya CPA tersebut. Namun berbeda halnya dengan lokus kendali dimana CPA tidak mampu memoderasi hubungannya dengan kinerja atau tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh antara lokus kendali dengan kinerja. Hal ini dikarenakan pada lokus kendali terdapat faktor-faktor internal dan eksternal yang bisa mendorong atau menghambat adanya peningkatan atau penurunan kinerja sedangkan faktor budaya CPA merupakan bagian dari nilai-nilai dan norma dalam berperilaku untuk dilakukannya tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku serta terdapat tujuan yang mulia dalam pencapaiannya sehingga budaya CPA ini tidak mampu memoderasi antara lokus kendali dengan kinerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan lokus kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja selanjutnya dengan adanya efek moderasi melalui budaya CPA menunjukkan bahwa CPA mampu memoderasi antara pengaruh efikasi diri dengan kinerja dan memperkuat hubungannya namun berbeda halnya dengan pengaruh lokus kendali terhadap kinerja tidak mampu dimoderasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya CPA masih bisa dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak dalam melaksanakan kegiatan usaha sehingga diarahkan tujuannya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pelaksanaan penelitian ini disesuaikan dengan prosedur ilmiah, tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 80 responden. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari efikasi diri dan lokus kendali, serta Catur Purusa Artha sebagai moderasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja koperasi.

Saran yang diberikan pada penelitian ini yaitu pertama, bagi lembaga koperasi disarankan untuk lebih memperhatikan efikasi diri dan lokus kendali yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, serta CPA yang mampu memperkuat hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja. Kedua, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja agar gambaran yang diberikan lebih luas tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja koperasi diluar efikasi diri dan lokus kendali. Peneliti selanjutnya juga disarankan digunakannya jumlah sampel yang lebih banyak agar didapatkannya hasil yang lebih maksimal.

Daftar Rujukan

- Anderson, B. S., & Eshima, Y. (2013). The influence of firm age and intangible resources on the relationship between entrepreneurial orientation and firm growth among Japanese SMEs. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 413–429. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.10.001>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Bandura, A. (2010). *Self efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I., & Lathan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Inawati, & Susilowati, J. (2016). ANALISIS PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL

SEBAGAI MEDIASI (Studi pada SMA Negeri 1 , 2 , 3 , 4 dan 5 Kota Semarang)
Inawati Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang Jeje Susilowati.
Telaah Manajemen, 13(2), 135–143.

- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mazzi, C. (2011). Family business and financial performance: Current state of knowledge and future research challenges. *Journal of Family Business Strategy*, 2(3), 166–181. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2011.07.001>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Nold, H. A. (2012). Linking knowledge processes with firm performance: Organizational culture. *Journal of Intellectual Capital*, 13(1), 16–38. <https://doi.org/10.1108/14691931211196196>
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144–160.
- Putra, I. G. B. N. P., et al. (2019). Pengaruh Sifat Kepribadian Locus of control Dan Self-Efficacy Pada Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 3(2), 117–143. <https://doi.org/10.29303/jaa.v3i2.39>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid)* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat. Trisnawati, N. L. D. E., Pasek, G. W., & Kartika, R. D. (2019). Nilai Catur Purusa Artha Dan Struktur Modal Sebagai. *SINTESA Prosiding*, 497–504.
- Suryanto, V. (2020). *Ada 1.785 koperasi dan 16.313 UMKM terdampak pandemi Covid-19*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ada-1785-koperasi-dan-16313-umkm-terdampak-pandemi-covid-19>
- Susanto, A. B., et al. (2008). *A Strategic Management Approach Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Wardhana, P. P. (2012). Locus of control. *The Sage Dictionary of Health and Society*, 9(2018), 82–90. <https://doi.org/10.4135/9781446215159.n503>
- Wiagustini, N. L. P., Ningsih, N. L. A. P., & Artini, L. G. S. (2017). Sebagai Basis Keputusan Pendanaan Dan Kinerja Keuangan. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 396–412.