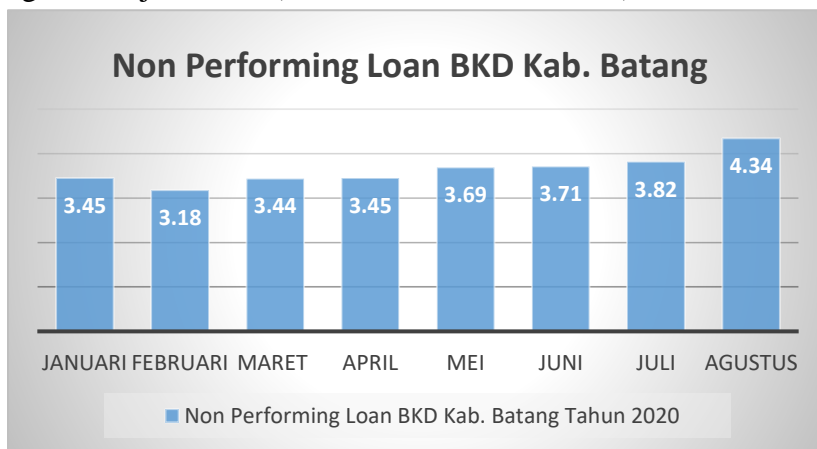


PENGARUH MOTIVASI KERJA, SELF EFFICACY, DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KREDIT DESA

(Studi Pada Badan Kredit Desa di Kabupaten Batang)

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Badan Kredit Desa (BKD) merupakan lembaga keuangan yang beroperasi di wilayah pedesaan. Pada tahun 1992 melalui Undang-Undang Nomor 7 yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan BKD diberikan status sebagai BPR. Keberadaan BKD diperlukan untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui pemberian manfaat baik secara ekonomi maupun sosial (Kariarta et al., 2019). Masalah utama yang harus dihadapi oleh BKD adalah keberadaan kredit macet yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan bank terhadap perkembangan kinerja debitur (Pastini & Prianthara, 2018).



Sumber : Badan Kredit Desa Cabang Pusat Kab. Batang Tahun 2020

Batas rasio *Non Performing Loan (NPL)* atau kredit macet adalah sebesar 5% sesuai dengan kebijakan Otoritas Jasa Keuangan (Wiratmini, 2020). Hingga Juni 2020, kredit macet diperbankan mengalami kenaikan sebesar 3,11 % karena adanya pandemi covid-19 (Wareza, 2020). Dilihat dari grafik di atas, kredit macet di Badan Kredit Desa Kabupaten Batang terhitung dari bulan Januari 2020 mengalami kenaikan hingga bulan Agustus 2020, yang mana batas kredit macet yang ditetapkan oleh BKD Kabupaten Batang adalah 3%.

Pemberian kredit oleh BKD tidak selalu berjalan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan, meskipun pada saat pemberian kredit sudah disepakati adanya perjanjian (Kariarta et al., 2019). Jika pihak kreditur sebagai pihak yang mengalami kesulitan untuk menagih angsuran dari pihak debitur, maka kendala yang dihadapi adalah Kredit Macet (Kariarta et al., 2019). Seperti kasus yang terjadi di Sukoharjo, Pemkab setempat membubarkan BKD Sukoharjo karena memiliki Rp 4,5 miliar kredit macet yang tidak tertagih (Wardhani, 2020). Hal ini sejalan dengan permasalahan yang dihadapi oleh BPR yang salah satunya adalah risiko meningkatnya kredit macet ditengah adanya pandemi covid 19 ini. Covid 19 berpengaruh terhadap BPR karena nasabah terdampak covid 19 sehingga menyebabkan risiko gagal bayar meningkat (Rahardyan, 2020). Sesuai dengan kebijakan tentang BPR yang dikeluarkan oleh OJK pada awal 2020, dimana jika BPR tidak dapat memenuhi ketentuan OJK sebesar Rp 3 milyar maka BPR tersebut harus dimerges atau dibubarkan (Prosiana, 2020).

Berdirinya Badan Kredit Desa di Kabupaten Batang dilatarbelakangi oleh belum berkembangnya perekonomian di desa (Umar, 2017). Banyak potensi- potensi

yang masih terkendala untuk dikembangkan baik dari sisi akses modal dan juga pemasaran yang masih terkendala standar mutunya sehingga perlu adanya perbaikan guna memaksimalkan potensi yang ada. Dengan adanya BKD diharapkan bisa memfasilitasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan menggerakkan perekonomian desa dengan fasilitas pembiayaan yang mudah bagi masyarakat desa (Umar, 2017).

Perekonomian pedesaan tidak dapat dipisahkan dari pelaku ekonomi masyarakat pedesaan yang umumnya berskala mikro dan kecil (Purnomo, 2019) Pemberdayaan masyarakat dan UMKM akan dipandang mampu menggerakkan perekonomian desa (Umar, 2017). UMKM berperan dalam meningkatkan pendapatan dan menyerap tenaga kerja. Oleh karena itu, perkembangan BKD diperlukan di pedesaan karena BKD berorientasi pada kemajuan UMKM melalui kredit atau pinjaman yang diberikan (Pranata & Putri, 2017). Meskipun biaya atas dana pinjaman dari BKD lebih tinggi dari segi bunga perbankan, namun dari segi prosedur ataupun administrasi peminjaman, BKD memiliki keunggulan. Keunggulan dari BKD adalah tidak ada persyaratan seperti jaminan yang digunakan.

BKD sendiri perlu dikelola dengan baik, amanah, dan jujur. Agar dapat dimanfaatkan dengan maksimal maka lembaga keuangan harus memiliki kejujuran, konsisten dan ketekunan dari pihak pengurus BKD sendiri (Umar, 2017). Dengan itu, pengukuran kinerja dirasa penting untuk kemajuan BKD. Pengukuran kinerja dalam BKD dilakukan untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan perencanaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti BKD tersebut dapat

mencapai tujuan dari didirikannya BKD tersebut. Pegawai BKD perlu memberikan informasi mengenai kinerja kepada nasabah guna membangun kepercayaan.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena bermanfaat untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan secara lebih baik (Lynch & Cross, 1993). Kinerja karyawan penting bagi suatu organisasi, jika karyawan telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan. Hal penting yang harus dilakukan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan (Larasati & Gilang, 2016).

Sesuai dengan konsep motivasi kerja menurut (Triyanthi & Budiarta, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori atribusi menurut (Heider, 1958) yang menyatakan bahwa motivasi dapat menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Tinggi rendahnya motivasi pada karyawan dapat juga berpengaruh terhadap kinerja (Yudha et al., 2019).

Karyawan akan merasa termotivasi dengan menerima jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk barang atau uang baik itu secara langsung atau tidak langsung (Sumampouw, 2013). Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan dalam mengeluarkan kemampuannya

secara optimal dalam bekerja (Prariadena, 2019). Pemberian kompensasi yang dimaksud adalah berupa uang tunai atau penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Selain itu *self efficacy* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Suprpta & Setiawan, 2017). *Locus of control* merupakan tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sesuai dengan konsep *locus of control* atau pusat kendali yang pertama kali dikemukakan oleh (Rotter, 1966) yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan, kemampuan dan usaha lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Penelitian mengenai *locus of control* menurut (Subroto, 2017) yang menguji locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diukur untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat internal *locus of control* yang tinggi akan cenderung mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena memiliki pengendalian diri yang bagus.

Dalam pelaksanaan BKD yang dijalankan oleh karyawan diperlukan adanya kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang akan menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Kriteria standar kerja menurut (Schuler et al., 1999) yaitu kriteria berdasarkan sifat, perilaku dan hasil. Kriteria berdasarkan sifat berfokus pada karakteristik pribadi karyawan, kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada

hubungan antar personal dan kriteria pada hasil berfokus pada apa yang telah dicapai atau yang dihasilkan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi dan teori motivasi. Menurut (Heider, 1958) menyatakan teori atribusi adalah teori yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan menurut teori motivasi menurut (McClelland, 1965) menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi akan menggerakkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai kepuasan. Hubungan teori atribusi dan motivasi dengan penelitian ini adalah dengan termotivasinya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja dari perusahaan. Kegiatan penilaian kinerja bermaksud untuk mengukur kinerja masing-masing dari karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan prespektif islam yang dijelaskan dalam (Al Quran,). At-Taubah:105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)

Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu telah kamu kerjakan. (Q.S. At –Taubah: 105)

Menurut ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kepada umat-Nya untuk bekerja. Allah memotivasi umat-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja karena proses usahanya itulah yang dilihat dan dinilai oleh Allah. Maka selain beribadah, sebagai orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dengan menambah variabel motivasi kerja dan menggunakan objek penelitian yaitu BKD. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten. Selain itu pada kenyataannya dalam satu unit BKD hanya dikelola oleh 3 orang yang memiliki tugas dan peran yang berbeda untuk menghadapi persaingan dengan bank konvensional lainnya. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melihat dan mengukur sejauh mana kinerja BKD dalam operasionalnya jika dikelola oleh orang yang terbatas .

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja yang dilakukan oleh (Al-Musadieg et al., 2018) yang menguji budaya organisasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut adalah budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hasanah & Suartana, 2014) yang menguji motivasi terhadap senjangan anggaran. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh negatif dan signifikan pada hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan senjangan anggaran. Penelitian (Oktaviani

& Marlinah, 2014) yang menguji motivasi terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh adanya motivasi terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil berbeda ditunjukkan dengan penelitian (Ouakoauk et al., 2020) yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Penelitian (Wisana & Wirajaya, 2015) yang menguji motivasi terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial BPR se-Kabupaten Gianyar. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Purwanti & Rasmini, 2015). yang menguji motivasi terhadap kinerja dewan komisaris, dengan hasil bahwa motivasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja dewan komisaris BPR se-Kabupaten Gianyar.

Penelitian tentang *self efficacy* sebelumnya pernah dilakukan (Kaseger, 2013) yang menguji *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Penelitian (Prasetya et al., 2013) yang menguji *self efficacy* terhadap kinerja individual. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen akuntansi di Perguruan Tinggi se- eks Karesidenan Madiun.

Hasil yang beda ditunjukkan oleh penelitian (Sebayang & Sembiring, 2017) dengan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia. Hasil lain penelitian *self efficacy* menurut (Kaakeh et al., 2020)

bahwa *image* Bank memiliki pengaruh signifikan dengan *self efficacy* dari staf penjualan bank islam. Penelitian (Suprpta & Setiawan, 2017) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff auditor di KAP.

Sedangkan penelitian mengenai *internal locus of control* yang dilakukan (Nur, 2014) yang menguji *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang. Penelitian (Artiningsih & Rasyid, 2013) menunjukkan hasil bahwa *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kotabaru.

Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Marlinah & Oktaviani, 2014) menunjukkan hasil bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor . Penelitian lain menurut (Ary & Sriathi, 2019) menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang sebenar-benarnya dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa**”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa?

2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa?
3. Apakah ada pengaruh internal locus of control terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa?

C. MOTIVASI PENELITIAN

Penelitian ini termotivasi untuk mengangkat judul ini karena adanya Badan Kredit Desa yang belum berkembang dalam meningkatkan perekonomian di desa (Umar, 2017). Hal ini dirasa karena kurang adanya motivasi kerja dari karyawan BKD. Karyawan perlu menciptakan situasi yang berhubungan dengan pendekatan emosional yang positif dan penyesuaian emosi untuk merangsang motivasi dan meningkatkan kinerja (Ouakoauk et al., 2020).

BKD dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Agar dapat bersaing, BKD hendaknya terlebih dahulu harus mengetahui kinerja secara menyeluruh (Wisana & Wirajaya, 2015). Variabel motivasi, *self efficacy* dan *internal locus of control* pribadi karyawan dirasa perlu untuk diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengembangkan dan memajukan BKD.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa
2. Untuk menguji apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa
3. Untuk menguji apakah internal locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

b. Di bidang teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk dalam penelitian selanjutnya mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, *self efficacy*, dan internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa (BKD).

c. Di bidang praktisi

Selain kegunaan teoritis, penelitian ini pun memberikan manfaat di bidang praktisi pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi pihak akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai informasi penelitian mengenai pengaruh

motivasi kerja, *self efficacy*, dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan Badan Kredit Desa (BKD).

2. Bagi Badan Kredit Desa sendiri, hasil penelitian ini dapat digunakan agar perusahaan lebih memahami tentang kinerja dari setiap karyawannya terlebih mengenai faktor motivasi kerja, *self efficacy* dan internal locus of control dari pribadi karyawan sendiri.

