

# PENGARUH KEPRIBADIAN, SELF EFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KOTA DENPASAR DENGAN BUDAYA CATUR PURUSA ARTHA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

I Gede Hendra Eka Saputra<sup>1</sup>, Anantawikrama Tungga Atmadja<sup>1</sup>, Gede Adi Yuniarta<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: hendra.eka@undiksha.ac.id, anantawikrama\_t\_atmadja@undiksha.ac.id, adi.yuniarta@undiksha.ac.id

## Abstrak

Koperasi memiliki peran penting dalam membangun perekonomian suatu daerah, tinggi koperasi tidak aktif menunjukkan bahwa kinerja koperasi masih rendah. Hal inilah yang mendasari dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, self efficacy dan locus of control Terhadap kinerja yang dimoderasi oleh Budaya Catur Purusha Arta. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Sampel penelitian adalah karyawan bagian akuntansi pada koperasi simpan pinjam di Kota Denpasar instrument penelitian menggunakan kuesioner. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Struktural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian, self efficacy dan locus of control berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi namun budaya Catur Purusa Artha berpengaruh positif namun tidak signifikan artinya bahwa Catur Purusa Artha tidak mampu berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya dengan adanya Catur Purusa Artha (CPA) mampu memperkuat pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** kepribadian, *self efficacy* dan *locus of control*, catur purusa artha & kinerja.

## Abstract

*Cooperatives have an important role in building the economy of a region, high inactive cooperatives indicate that cooperative performance is still low. This is what underlies the research with the aim of knowing the influence of personality, self-efficacy and locus of control on performance moderated by the Purusha Arta Catur Culture. This type of research is included in quantitative research with a causal approach or cause and effect. The research sample was employees of the accounting department at a savings and loan cooperative in Denpasar City. The research instrument used a questionnaire. The data analysis method in this study uses Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS). The results show that personality, self-efficacy and locus of control have a positive effect on the performance of accounting employees but the culture of Catur Purusa Artha has a positive but not significant effect, meaning that Catur Purusa Artha is not able to stand alone in influencing the performance of subsequent employees with the presence of Catur Purusa Artha (CPA). able to strengthen the influence of personality, self-efficacy and locus of control on performance..*

**Keywords:** *personality, self efficacy and locus of control, catur purusa artha & performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan selalu menjadi sorotan dalam semua sektor usaha, sehingga kinerja karyawan selalu akan didorong agar mengalami peningkatan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016) bahwa Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi misi dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik, perusahaan mampu untuk bertahan, berkembang, dan mengikuti persaingan. Dengan perkembangan zaman yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Untuk itu, perusahaan tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki yang bilamana diabaikan tentu akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja individu akan mencerminkan dari kinerja perusahaan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2017) bahwa : Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga, dengan kata lain kinerja seorang karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Gibson (2011) juga menyampaikan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hal tersebut kinerja seorang karyawan bagian akuntansi sangatlah penting, hal ini dikarenakan jika

mereka melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar yang sesuai dengan karakter seorang akuntan yaitu menyediakan informasi yang cepat, akurat dan akuntabel maka pengambilan keputusan terkait dengan pengelolaan usaha koperasi akan bisa diambil dengan tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar et al (2013) yang menyatakan bahwa bidang akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan dan mengomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan bagian akuntansi tentu tidak terpisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti yang disampaikan oleh Trisnawani (2009) yang menyebutkan SDM sebagai salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kemampuan Koperasi dalam menjalankan usahanya. Faktor-faktor tersebut antara lain: (a) SDM (petugas pelaksana) terutama "bagian akuntansi", (b) sarana dan prasana yang dimiliki, atau yang perlu harus dimiliki, (c) permodalan (modal sendiri dan modal luar) ; (d) kemampuan manajemen dalam pelaksanaannya; dan (e) faktor eksternal yang terdiri atas potensi ekonomi di wilayah kerja Koperasi dan kebijaksanaan (iklim usaha yang diciptakan oleh pemerintah bagi Koperasi dan Koperasi mampu melakukan interaksi terhadap kebijaksanaan yang bersangkutan). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Bulutoding (2014), Wiratmaja (2018) dan Purwidiyanti (2019) menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor internal memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor-faktor internal dalam diri karyawan.

Faktor-faktor dalam diri karyawan memang memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kinerja mereka dimana kinerja yang merupakan perilaku nyata dari seseorang akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian, efikasi diri dan lokus kendali. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamik

dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Wibowo (2014) juga mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan pengaruh yang positif antara kepribadian terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh Suci dkk (2019) dan Yuda dkk (2018) juga memberikan hasil bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kepribadian merupakan suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu yang bila dibentuk dan dikembangkan dengan baik tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain, hasil yang berbeda ditemukan oleh Putranti (2018), Prabowo (2019) dan Risky (2020) bahwa hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa kepribadian tersebut belum mampu memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan dan bukan menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri, dimana Self efficacy merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Ketika "Self efficacy" tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh reinforcement. Persepsi "Self efficacy" dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus di atasi (dihadapi), dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik (Yusuf & Juntika, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary dkk (2016), Iska (2017) dan Sri (2017) menemukan bahwa efikasi diri

berpengaruh terhadap kinerja individu yang dalam hal ini dijelaskan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat orang berusaha lebih giat, kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi, dimana dengan efikasi diri maka akan menunjukkan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif. Pada penelitian lain, menunjukkan bahwa terjadi gap antara pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2016, Ali (2021) dan Sembiring (2021) self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik self efficacy tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepribadian dan efikasi diri, locus kendali juga berpengaruh terhadap kinerja individu, karena dengan adanya locus kendali maka perilaku kerja dapat dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahwa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka (Luthans, 2015). Ghufroon & Risnawati (2012) juga menjelaskan bahwa locus kendali dapat digunakan sebagai tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi, kegagalan atau pencapaian dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atautkah semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dikendalikan oleh kekuatan lain yang bersumber dari pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Beberapa penelitian juga mendukung adanya pengaruh locus kendali terhadap

kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anton dkk (2018), Sri Rahayu (2018), dan Iwan dkk (2020) bahwa locus kendali berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa locus kendali akan berdampak pada prestasi kerja seseorang karena individu dengan kepribadian ini percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Artiningsih (2013), Indriasari (2019) dan Pramesti (2020) ditemukan bahwa Locus Of Control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut kemungkinan dapat terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebagian karyawan yang telah berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal merasa kempuannya dalam menyelesaikan masalah kerja belum mampu diatasi sendiri dan masih perlu bantuan karyawan lain maupun peran atasan yang berkuasa.

Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan locus kendali terhadap kinerja tentu tidak terlepas dari peran budaya organisasi yang diyakini organisasi tersebut, Robbins (2017) menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan, sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha harus didukung dengan budaya organisasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang kuat pula. Seperti halnya salah satu budaya yang diyakini oleh Sebagian besar masyarakat di Bali yaitu Catur Purusha Artha (CPA).

Catur Purusha Artha sebagai visi sistem ekonomi Hindu yang berakar pada konsep Tri Hita Karana atau tiga penyebab kebahagiaan sebagai kearifan lokal masyarakat Bali yang memiliki nilai universal yang sering dijadikan dasar dalam konteks karma marga yaitu kerja sebagai kewajiban bagi manusia khususnya di Bali. Catur Purusha Artha membentuk satu kesatuan guna memberikan pedoman bertindak bagi kehidupan manusia didunia dimana Dharma, Artha, dan Kama yang disebut dengan Tri Warga merupakan gagasan yang bersifat universal, dalam arti berlaku bagi manusia, dimanapun, kapanpun dan mencakup segala bidang kehidupan manusia (Atmaja, 2020). Artinya bahwa Konsep Catur Purusha Artha (CPA) bisa diterapkan pada organisasi koperasi yang anggotanya tidak saja berasal dari Bali yang beragama Hindu tetapi juga bisa diterapkan pada anggota yang tidak berasal dari Bali dan tidak Beragama Hindu mengingat konsep CPA mengajarkan kebaikan yang bila dilaksanakan akan memberikan pengaruh yang positif pada kegiatan usaha.

CPA dapat digunakan sebagai landasan moralitas dalam berperilaku sesuai dengan norma dan etika yang dikandung dalam kitab suci Agama Hindu serta secara umum tata kelola organisasi yang berkaitan dengan nilai budaya lokal bali yang memiliki empat 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 (Trisnawati dkk, 2019). Penelitian tentang Budaya Organisasi terkait dengan Kinerja telah banyak dilakukan diantaranya Wiagustini (2017), Trisnawati (2019), Werastuti (2017) dan Mardika (2017) yang menemukan hasil positif signifikan antara budaya organisasi dalam hal ini diafiliasikan dengan Catur Purusha Artha terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa melalui implementasi nilai Catur Purusha Artha dapat dijadikan sebagai kunci utama untuk memaksimalkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi yang

dimoderasi oleh budaya Catur Purusa Artha. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Teori Atribusi (Attribution Theory)***

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor dalam diri seseorang, seperti kemampuan usaha dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Evanauli dan Nazaruddin, 2013).

### ***Teori Kepribadian***

Feist dan Feist (2017) menjelaskan bahwa “teori kepribadian menunjukkan perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang”. Kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang. Teori ini menyatakan bahwa perilaku dapat diprediksikan dengan memahami tiga komponen utama kepribadian, yaitu basic tendencies, adaptasi karakteristik, dan self concept, serta tiga komponen pendukungnya, yaitu dasar-dasar biologis, objective biography, dan pengaruh eksternal.

### **Pengembangan Hipotesis**

Kepribadian merupakan salah satu variabel yang dapat menjadi indikator penentu kinerja individu, di mana teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2017). Dewi, dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari perilaku seseorang, di mana kinerja yang baik akan dihasilkan dari individu yang berperilaku selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat

ditentukan oleh kepribadian seseorang, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu :

H<sub>1</sub> : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar

Self efficacy juga berperan penting pada individu kinerja karyawan. Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan self efficacy tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Bandura, 2011). Seorang pegawai dengan tingkat self efficacy tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Keyakinan diri tersebut akan lebih memotivasi kinerja untuk lebih optimal dalam hal penyelesaian pekerjaan, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :  
H<sub>2</sub> : *Financial technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inklusi keuangan UMKM di Kabupaten Buleleng.

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Cara pandang pegawai dalam menghadapi suatu permasalahan atau peristiwa pada kinerjanya yaitu merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda Adiputra, dkk (2014). Locus of control ini dapat digunakan pegawai untuk

mengendalikan perilakunya dalam bekerja, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H<sub>3</sub> : Literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM di Kabupaten Buleleng.

Wiagustini (2017), Werastuti (2017) dan Trisnawati (2019) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara budaya CPA terhadap kinerja karyawan yang menandakan bahwa budaya CPA ini dapat diterima oleh masyarakat sebagai salah satu budaya universal yang mengandung kebaikan namun perlu diterjemahkan kembali sehingga dapat dibarkan dalam organisasi sebagai salah satu acuan kerja. Hal ini tentu akan berdampak baik bagi perusahaan mengingat kinerja karyawan khususnya bagian akuntansi sangat diperlukan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim (2015), Anggrani (2019) dan Windrawati (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja sehingga diperlukan variabel lain sebagai perantara dalam meningkatkan kinerja itu sendiri dimana budaya organisasi sebagai variabel moderasi yang bisa memperkuat atau memperlemah pengaruhnya, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H<sub>4</sub> : *Financial technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM di Kabupaten Buleleng.

## METODE

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Variabel penelitian ini terdiri atas kepribadian, 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 digunakan adalah data primer dengan sampel menggunakan salah karyawan bagian akuntansi pada koperasi

simpan pinjam dengan satu perwakilan di setiap koperasi.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang hasilnya 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. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai R Square dan R Square Adjusted. Langkah terakhir dari analisis PLS adalah melakukan Bootstrapping yaitu berupa pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel dengan asumsi bahwa hipotesis diterima apabila t-statistik > t-tabel serta nilai signifikan atau P Values < 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah terkumpul, akan diolah dan diuji modelnya dengan menggunakan software Smartpls 3.2.9 dimana pada software tersebut nantinya dilakukan uji *outer* dan *inner model* sehingga analisis dapat berlanjut ke tahap pengujian hipotesis. Pada bagian *outer model* akan melihat hubungan antara variabel laten dan variabel manifes. Di dalam *outer model*, terdapat 3 (tiga) tahap evaluasi, yaitu *Convergent validity* (Validitas Konvergen), *Discriminant validity* dan Uji Reliabilitas yang hasilnya dijelaskan sebagai berikut.

Pada evaluasi pertama ini terdapat 3 (tiga) ukuran, yaitu *outer loading*, *average variable extracted*, dan *communality*. Suatu variabel manifes reflektif dikatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai *outer loading*, *average variable extracted*, dan *communality* diatas 0,5 yang hasilnya dijelaskan bahwa pada masing-masing variabel masih terdapat indikator yang tidak memenuhi syarat/valid PLS-SEM sehingga indikator ini nantinya tidak akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya pada Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>) indikator yang tidak valid adalah indikator X<sub>1.21</sub>, X<sub>1.24</sub>, X<sub>1.26</sub>, X<sub>1.29</sub>, X<sub>1.30</sub> kemudian pada Variabel Locus Of Control (X<sub>3</sub>) indikator yang tidak

valid adalah  $X_{3.9}$ , sedangkan pada Variabel Moderasi Catur Purusa Artha (Z/M) indikator yang tidak valid adalah  $Z_{1.3}$ ,  $Z_{1.8}$ . Dengan demikian, akan dijalankan menu PLS *Alogarithm* tanpa menggunakan indikator

yang tidak memenuhi syarat PLS-SEM. Setelah dilakukan reduksi data maka dilanjutkan dengan 2 (dua) evaluasi *convergen validity* lainnya, yaitu *average variance extracted* dan *communality*.

**Tabel 1. Average Variance Extracted**

	Nilai		Hasil
	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Kritis ( $\geq$ )	
Catur Purusa Artha (Z/M)	0,532	0,5	Memenuhi
Kepribadian (X1)	0,538	0,5	Memenuhi
Kinerja (Y)	0,546	0,5	Memenuhi
Locus Of Control (X3)	0,520	0,5	Memenuhi
Self Efficacy (X2)	0,537	0,5	Memenuhi

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel manifes telah memenuhi kriteria *average variance extracted* (AVE) dan *communality*. Dua kriteria ini menjelaskan pengukuran refleksif pada model ini dapat dikatakan baik. Evaluasi kedua pada *outer model* adalah *discriminant validity*. Mengukur *discriminant*

*validity* dilakukan dengan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel. Suatu variabel manifes dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai akar AVE lebih besar dari 0,5

**Tabel 2 Nilai Akar AVE**

	Catur Purusa Artha (Z/M)	EfMod X1 To Y	EfMod X2 to Y	EfMod X3 to Y	Kepri-badian (X1)	Kinerja (Y)	Locus Of Control (X3)	Self Efficacy (X2)
Catur Purusa Artha (Z/M)	0,650							
EfMod X1 To Y	-0,783	1,000						
EfMod X2 to Y	-0,736	0,959	1,000					
EfMod X3 to Y	-0,715	0,705	0,656	1,000				
Kepribadian (X1)	0,605	-0,403	-0,354	-0,248	0,616			
Kinerja (Y)	0,548	-0,339	-0,263	-0,220	0,970	0,676		
Locus Of Control (X3)	0,468	-0,238	-0,155	-0,333	0,657	0,671	0,721	
Self Efficacy (X2)	0,486	-0,307	-0,277	-0,140	0,946	0,957	0,573	0,612

Berdasarkan Tabel 2 pada setiap variabel telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai akar AVE yang lebih besar dari 0,5.

Evaluasi terakhir pada *outer model* adalah reliabilitas. Reliabilitas data diketahui melalui nilai *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas jika *composite reliability* lebih besar dari 0,7:

**Tabel 3 Cronbach's Alpha & Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Catur Purusa Artha (Z/M)	0,845	0,878
Kepribadian (X1)	0,931	0,938
Kinerja (Y)	0,929	0,937
Locus Of Control (X3)	0,890	0,905
Self Eficacy (X2)	0,847	0,877

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel menunjukkan nilainya lebih besar dari 0,5. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi reliabilitas yang diharapkan.

Pada bagian inner model akan melihat hubungan antara variabel laten dengan variabel latennya. *Inner model* memiliki tiga indikator yang menjelaskan seberapa besar pengaruh yang terjadi di tiap-tiap variabel laten. Berikut ini indikator pada *inner model* yaitu:

**Tabel 4 R Square dan Adjusted R Square**

Kriteria Evaluasi Inner Model	Nilai	Pengaruh
R Square	0,975	Kuat
Adjusted R Square	0,974	Kuat

Berdasarkan Tabel 4, variabel endogen (Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi) yang diukur menggunakan R Square sangat dipengaruhi di mana Kepribadian, Efikasi diri, lokus kendali dan Catur Purusa Artha dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian Akuntansi sebesar 97,5%. Pada model PLS, kemampuan prediksi diketahui dari nilai *Q-Square*. Semakin tinggi nilai *Q-Square* (mendekati 1), semakin baik pula kemampuan model dalam memprediksi hubungan antar variabel. Dari Tabel 4.6 dapat dihitung nilai *Q-Square* dengan menggunakan *R Square* sebagai berikut:

$$Q^1 = 1 - 0.975 = 0.025$$

Perhitungan *Q Square* ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman

dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 97,5%. Dari hasil ini dapat terlihat bahwa 0,025% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Setelah memenuhi kriteria *outer model* dan mendapatkan hasil indikator *inner model*, akan dilanjutkan dengan uji hipotesis melalui menu *Bootstraping* yang terdapat di dalam *software Smartpls*. Uji hipotesis ini menggunakan ( $\alpha$ ) sebesar 10% karena penelitian ini merupakan penelitian sosial. Berikut ini hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan menu *Bootstraping* pada *software Smartpls*.

**Tabel 5 Uji Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O / STDEV  )	P Values
Catur Purusa Artha (Z/M) -> Kinerja (Y)	0,002	0,003	0,024	0,102	0,918
EfMod X1 To Y -> Kinerja (Y)	0,251	0,248	0,042	6,017	0,000
EfMod X2 to Y -> Kinerja (Y)	0,335	0,331	0,042	7,926	0,000
EfMod X3 to Y -> Kinerja (Y)	0,027	0,028	0,014	1,968	0,049
Kepribadian (X1) -> Kinerja (Y)	0,506	0,511	0,043	11,856	0,000
Locus Of Control (X3) -> Kinerja (Y)	0,047	0,047	0,015	3,114	0,002
Self Efficacy (X2) -> Kinerja (Y)	0,452	0,450	0,041	10,924	0,000

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa Kepribadian ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,506 kemudian Efikasi Diri ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,452 dan Lokus kendali ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,047 sedangkan Catur Purusha Artha ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,002 namun tidak signifikan.

Efek Moderasi Catur Purusa Artha Antara kepribadian Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,251 selanjutnya Efek Moderasi Catur Purusa Artha Antara Efikasi Diri Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,335 serta Efek Moderasi Catur Purusa Artha Antara lokus kendali Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,027.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja.**

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Jika kepribadian karyawan cenderung positif terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih keras guna usahanya. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Dengan kata lain kepribadian yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat

menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,506. Pengaruh antara Kepribadian ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) ini memiliki nilai t-statistik sebesar 11,856 dengan *PValue* sebesar 0,000 ( $< 0,50$ ) di mana nilai t-statistik lebih dari 1,92 sehingga hipotesis pertama dapat diterima kebenarannya yaitu Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pada bagian akuntansi maka faktor kepribadian patut dipertimbangkan mengingat kepribadian melekat pada individu karyawan yang merupakan refleksi diri seseorang dengan karakteristik yang dimilikinya. Semakin baik kepribadian yang dimiliki maka akan memberikan rasanggangan yang tepat atas sikapnya terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya. Hal ini terlihat dari hasil analisis yang menunjukkan pengaruh yang positif antara kepribadian terhadap kinerja yang menandakan kepribadian yang baik tentu akan berdampak pada kinerja karyawan bagian akuntansi untuk bekerja sesuai dengan prosedurnya.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja

merupakan cerminan dari perilaku seseorang, di mana kinerja yang baik akan dihasilkan dari individu yang berperilaku selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang. Hendriani dan Mahda (2014) juga menyatakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat membimbing ke kinerja yang efektif.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.**

*Self-efficacy* menggambarkan keyakinan individu dalam melakukan suatu tindakan dengan sukses serta mampu mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri sangat penting bagi setiap orang dimana dengan adanya efikasi diri akan memberikan keyakinan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Efikasi Diri ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,452. Besarnya pengaruh antara Efikasi Diri dengan kinerja karyawan bagian akuntansi memiliki nilai  $t$ -statistik sebesar 10,924 dengan  $P$ Value sebesar 0,000 ( $< 0,50$ ) di mana nilai  $t$ -statistik ini lebih besar dari 1,92 sehingga hipotesis kedua dapat diterima kebenarannya yaitu *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.

Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan serta kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, secara nyata memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan, sehingga mengakibatkan jumlah target kerja yang diberikan dapat terpenuhi. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Bandura (2011) bahwa efikasi diri berperan penting pada kinerja karyawan yang menjadi sebuah keyakinan

tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan efikasi diri tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru. Feist dan Feist (2017) juga berpendapat bahwa dengan adanya efikasi diri akan menjadi keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi yang berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

### **Pengaruh Locus Kendali Terhadap Kinerja.**

Locus kendali merupakan cara pandang seseorang apakah mereka dapat mengendalikan atau tidak dapat mengendalikan sesuatu peristiwa yang terjadi pada dirinya. Pengendalian diri yang baik akan membuat individu menjadi lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan dalam kehidupan ataupun pekerjaannya sehingga mereka akan berfokus pada hasil. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian ini dimana locus kendali ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,047. Pengaruh locus kendali terhadap kinerja diperoleh nilai  $t$ -statistik sebesar 3,114 dengan  $P$ Value sebesar 0,002 ( $< 0,50$ ) di mana nilai  $t$ -statistik ini lebih besar dari 1,92 sehingga hipotesis ketiga dapat diterima kebenarannya yaitu *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.

Pengaruh yang positif ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Seperti halnya pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar akan memberikan dampak

yang baik apabila cara pandang karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan atau peristiwa pada kinerjanya yaitu merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Dengan adanya kendali atas diri mereka sendiri maka akan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban.

Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Deany, dkk (2016) dan Inawati (2016) yang menemukan *locus of control* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Pada setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun, karyawan juga memiliki persepsi terhadap kontrol atas dirinya sehingga dapat membentuk kepribadian, sikap, perilaku yang bisa mempengaruhi kinerjanya (Luthans, 2015).

#### **Pengaruh Catur Purusa Artha terhadap Kinerja.**

Catur Purusa Artha merupakan sebuah konsep dalam ajaran Agama Hindu yang diyakini sebagai ajaran etika dalam berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Banyak perusahaan yang menganut konsep ini sebagai salah satu budaya organisasi yang diterapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak terkecuali koperasi. Dimana koperasi merupakan Badan usaha yang terdiri dari orang seorang dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya dengan berlandaskan kekeluargaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Catur Purusa Artha ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi ( $Y$ ) sebesar 0,002. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,102 dengan *PValue* sebesar 0,918 ( $> 0,50$ ) dimana nilai t-statistik ini kurang dari 1,92 sehingga hipotesis keempat ditolak, atau

dapat dijelaskan bahwa Catur Purusa Artha berpengaruh tidak secara langsung terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa konsep Catur Purusa Artha dapat mempengaruhi kinerja apabila diterapkan secara bersamaan dengan variabel lainnya atau konsep Catur Purusa Artha akan memberikan dampak positif bila dijalankan bersamaan dengan variabel lain.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurhalim (2015), Anggrani (2019) dan Windrawati (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya bahwa dalam menjalankan aktivitas perusahaan harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh karyawan, kurangnya pemahaman budaya organisasi khususnya Catur Purusa Artha maka akan berpengaruh tidak signifikan kinerja karyawan sehingga harus diimbangi dengan variabel lain.

#### **Pengaruh Kepribadian, Efikasi Diri dan Locus Kendali Terhadap Kinerja dengan Variabel Catur Purusa Artha Sebagai Variabel Pemoderasi.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Catur Purusa Artha mampu memoderasi pengaruh kepribadian Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,251 dengan nilai t-statistik sebesar 6,017 dengan *PValue* sebesar 0,000 ( $< 0,50$ ) lebih besar dari 1,92 sehingga dapat disimpulkan bahwa Catur Purusa Artha mampu menguatkan pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

Kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) mengatakan bahwa kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh karyawan, keluarga, teman sekerja dan penyelia. Dengan kata lain, kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Sifat atau ciri merupakan pengulangan secara

beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan adalah budaya. Dengan adanya Budaya Catur Purusa Artha yang melandasi kepribadian maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi.

Pada hasil penelitian juga diketahui bahwa Catur Purusa Artha mampu memoderasi pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja yang berpengaruh yang positif sebesar 0,335 dengan nilai t-statistik sebesar 7,926 dengan *PValue* sebesar 0,000 ( $< 0,50$ ) lebih besar dari 1,92 sehingga dapat disimpulkan bahwa Catur Purusa Artha mampu menguatkan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Hasil ini membuktikan bahwa tingkat efikasi diri yang dilandasi dengan budaya Catur Purusa Artha yang ditunjukkan pada keyakinan pegawai pada kemampuannya melaksanakan tugas dapat mempengaruhi kinerja, dimana pegawai selalu patuh terhadap prosedur yang ditetapkan organisasi dan selalu dapat bekerjasama dengan sesama dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta dilapangan menunjukkan dengan jelas bahwa efikasi diri yang tidak dilandasi dengan Budaya Catur Purusa Artha menyebabkan banyak koperasi tidak berjalan sesuai aturan dan bahkan banyak yang tidak aktif sedangkan koperasi yang melandasi kegiatannya berdasarkan budaya Catur Purusa Artha maka efikasi diri karyawan bagian akuntansi meningkat dan bahkan cenderung masih aktif operasional usahanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiagustini (2017) bahwa Implementasi nilai Catur Purusa Artha merupakan intangible asset yang akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Sentuhan nilai budaya yang ingin digali dalam penelitian ini adalah Nilai Catur Purusa Artha yang merupakan tujuan hidup masyarakat Bali sebagai nilai yang dipertahankan untuk meningkatkan kinerja (Trisnawati, dkk, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa Catur Purusa Artha mampu memoderasi pengaruh

lokus kendali Terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi yang memiliki pengaruh positif sebesar 0,027 dengan nilai t-statistik sebesar 1,968 dengan *PValue* sebesar 0,049 ( $< 0,50$ ) di mana nilai t-statistik ini lebih besar dari 1,92 sehingga dapat disimpulkan bahwa Catur Purusa Artha mampu menguatkan pengaruh lokus kendali terhadap kinerja.

Hasil ini memberikan arti bahwa karyawan yang cenderung memiliki kepercayaan terhadap adanya budaya Catur Purusa Artha akan meningkatkan kinerja mereka, dimana Konsep Budaya Catur Purusa Artha memberikan tuntunan terhadap karyawan dalam bekerja berupa Dharma merupakan proses bisnis internal perusahaan yang diwujudkan dengan aktivitas operasi, manajemen pelanggan, dan regulasi pemerintah. Artha merupakan target keuangan yang dimiliki oleh perusahaan yang diwujudkan dengan berusaha untuk beroperasi yang efisien, meningkatkan volume penjualan dan usaha. Kama merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui harga yang bersaing, pelayanan yang cepat, produk yang berkualitas dan kemitraan dengan pelanggan. Moksa merupakan tujuan suatu usaha (bisnis) yaitu meningkatkan nilai usaha yang diwujudkan dengan berupaya meningkatkan laba, reputasi dan kapabilitas usaha yang berkelanjutan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khildani (2021) bahwa lokus kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan begitu halnya pada pendapat Moorhead dan Griffin (2013) bahwa lokus kendali merupakan tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kepribadian ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ) dan Lokus kendali ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hubungan ini memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,92 dengan *PValue* kurang dari 0,50 sehingga hipotesis dapat diterima kebenarannya, namun pada Catur

Purusha Artha ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai t-statistik kurang dari 1,92 dengan *lebih besar dari 0,50* sehingga hipotesis ditolak artinya bahwa catur purusa artha berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Efek Moderasi Catur Purusa Artha Antara kepribadian, Efikasi Diri dan lokus kendali Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,92 dan *PValue* kurang dari 0,50 yang artinya bahwa Catur Purusa Artha mampu menguatkan pengaruh lokus kendali terhadap kinerja.

### Saran

Pertama, Kepribadian merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Salah satu indikator yang bisa menurunkan kinerja karyawan adalah kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman dan tidak mudah khawatir saat menyelesaikan tugas kerjanya (Neuroticism). Untuk itu maka perlu di perbaiki dan ditingkatkan prosedur kerja baik dengan tim maupun dengan atasan. Salah satu cara mengembangkan kepribadian Karyawan Bagian Akuntansi adalah dengan menciptakan kondisi lingkungan yang positif di lingkungan Kantor dengan cara saling memberikan dorongan motivasi kepada rekan kerja, tidak menimbulkan konflik, tidak membicarakan rekan kerja, tidak saling mengganggu dan memberikan saling pengertian serta membuat suasana lebih rileks atau tidak ada ketegangan akibat beban kerja yang tinggi sehingga akan timbul kepercayaan diri untuk bekerja semakin baik. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak cemas dalam bekerja, tidak meluakan emosi dengan marah tanpa sebab, meningkatkan kesadaran diri dan kepercayaan diri serta tidak mudah tersinggung.

Kedua, Efikasi diri menjadi salah satu hal penting dalam menguatkan kinerja karyawan dan salah satu indikator yang memperlemah kinerja karyawan adalah keadaan psikologis berupa kemarahan, kecemasan, stress,

depresi atau hal-hal lain yang memicu rendahnya kinerja karyawan (emotional cues) oleh karena itu, koperasi hendaknya dapat mempertahankan strategi yang dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, karyawan harus dikelola dengan baik agar mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung dapat memberikan hasil kerja terbaiknya kepada koperasi, serta mempertahankan program memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini mendorong karyawan dalam meningkatkan efikasi dirinya dan melakukan kinerja yang optimal.

Ketiga, Lokus kendali menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian Akuntansi dimana pengaruh lingkungan luar (locus control eksternal) memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan sehingga koperasi hendaknya dapat memberikan pandangan terhadap karyawannya bahwa kesuksesan ditentukan oleh diri mereka bukan orang lain, dengan tujuan untuk bisa meraih kesuksesan dalam berkarir maka karyawan harus berusaha dan memberikan pekerjaan terbaiknya. Selain itu, koperasi hendaknya lebih memberikan afirmasi positif, mengoptimalkan proses evaluasi kerja rutin setiap bulan dan mengevaluasi penilaian kinerja yang perlu diperbaiki agar karyawan lebih mudah tertantang dengan target yang telah diberikan koperasi serta memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi sehingga mereka lebih merasa dihargai dan loyal terhadap koperasi

Keempat, Catur Purusa Artha merupakan sebuah konsep yang lebih dikenal dalam ajaran Agama Hindu dimana konsep ini sering dianut oleh berbagai perusahaan sebagai bagian dari Budaya Organisasi sehingga pemanfaatan budaya organisasi ini perlu dikembangkan dan disosialisasikan dengan konsep yang universal secara terus menerus kepada karyawan dengan harapan agar pengamalan budaya organisasi ini mampu meningkatkan kinerja dan mendorong karyawan agar

bekerja lebih baik yang bisa berpengaruh secara langsung maupun dengan memediasi variabel lain. Salah satu indikator yang menyebabkan lemahnya pengaruh terhadap kinerja adalah dasar pelaksanaan kinerja karyawan bagian akuntansi yang tidak didasarkan atas Dharma atau dalam hal ini karyawan tidak bekerja sesuai dengan aturan, selain itu koperasi juga tidak memiliki tujuan jangka Panjang (Moksa) sehingga banyak koperasi tidak bisa bertahan pada kondisi yang sulit karena tidak mampu mempertahankan kebijakan yang dikeluarkan dan pelaksanaan pekerjaan tidak berdasarkan aturan yang berlaku

## REFERENCES

- Anton, Rita Anugerah, dan M. Rasuli. 2018. The Influence Of Core Self Evaluation, Indepency, Audit Structure, And Organizational Commitment On Auditor Performance (Study On Public Accountant Office At Middle Sumatera). Jurnal Procuratio Vol. 6 No. 1, Maret 2018. e-ISSN 2580-3743
- Artiningsih, Dwi Wahyu & Syahdi Rasyid. 2013. Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 11 | Nomor 3 | September.
- Atmaja, Anantawikrama Tungga dan Nengah Bawa Atmaja. 2020. Etika Bisnis Perspektif Kearifan Lokal Tri Hita Karana dan Pemikiran Lainnya Secara Integralistik. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Bandura, A, 2011. Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior, Prentice Hall, New Jersey
- Bulutoding, Lince & Antong Amiruddin. 2014. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Sistem Informasi: Studi Pada Perbankan. Jurnal Akuntansi & Investasi. Vol. 15 No.2 Juli 2014
- Deany, Ary Sinar, I Made Sukartha & Dewa Gede Wirama. 2016. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.11 (2016): 3713-3740. ISSN : 2337-3067
- Dewi, I Gusti Ayu Agung Pradnya, I Made Sadha Suardikha & I Gusti Ayu Nyoman Budiasih. 2015. Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Volume 10, No.1 Tahun 2015. p-ISSN 2302-514X, e-ISSN 2303-1018.
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist, 2017. Teori Kepribadian, Edisi 8, Buku 2 Salemba Humanika, Jakarta.
- Ghozali, Imam dan Henky Latan. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit - UNDI P
- Ghufiron, M Nur, S Risnawati. 2012. Teori-Teori Psikologi. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 2011. Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses, Edisi 5, Jilid 1. Jakarta: Binapura Aksara.
- Inawati & Jeje Susilowati. 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). Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 2, Oktober. hal 135 -143. ISSN : 1693-9727
- Indriasari, Dewi Pratiwi & Angreany. 2019. Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. ISSN: E-ISSN: 2614-851X Available online at :

- <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume> Vol 2, No 3 Desember (2019).
- Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Khildani, Anizzibda Chahya, Suhermin & Marsudi Lestariningsih. 2021. Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol 10, No 2, November 2021. P-ISSN : 2252-844X E-ISSN : 2615-1316
- Luthans, Fred. 2015. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardika, Agus Putra dan Ni Luh Anik Puspa Ningsih. 2017. Pengaruh Kinerja Toko Lokal Di Wilayah Kota Denpasar Yang Diukur Dengan Budaya Organisasi Dan Keputusan Pendanaan. Prosiding Warmadewa National Conference of Economic (WNCE) ISSN: 2654-9077
- Moorhead, Gregory, dan Griffin, Ricky W. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabowo, Kurniawan Aji. 2019. Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPR BKK Lasem). Ejuornal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Pramesti, Veri & Eni Zuhriyah. 2020. Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR Di Kabupaten Magelang). Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology. Magelang, 5 Agustus 2020
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPF
- Purwidiyanti, Wida. 2019. Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil Dan Menengah Di Purwokerto Utara. Jurnal Kinerja, Volume 19, No.1, Th. 2015: Hal. 149-159.
- Putranti, Kurniandri Ryan & Lie Liana. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional. Prosiding SENDI\_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3.
- Risky, Tafta Suharto, Abd. Kodir Djaelani & M. Khoirul ABS. 2020. Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Jakarta : PT Prehalindo
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina. 2019. Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). Business Management and Entrepreneurship Journal, Volume 1 | Nomor 4 | Desember 2019.
- Trisnawani, Tuti. 2009. Akuntansi Untuk Koperasi dan UMKM. Jakarta:

Salemba Empat

- Trisnawati, Ni Luh De Erik, Gede Widiadnyana Pasek, dan Riana Dewi Kartika. 2019. The Value of Catur Purusa Artha and Capital Structure as The Maximization Key of Financial Performance in LPD Buleleng District. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 3, Number 3, Tahun 2019, pp. 329-335. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 Open Access: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Werastuti, Desak Nyoman Sri. 2017. Konsep Corporate Social Responsibility Berbasis Catur Purusa Artha. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL* Volume 8 Nomor 2 Halaman 227-429 Malang, Agustus 2017 ISSN 2086-7603 e-ISSN 2089-5879
- Wiagustini, Ni Luh Putu, Ni Luh Anik Puspa Ningsih, dan Luh Gede Sri Artini. 2017. Budaya “Catur Purusa Artha” dan Orientasi Kewirausahaan Sebagai Basis Keputusan Pendanaan dan Kinerja Keuangan. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*. ISBN: 978-602-98081-7-9 Jambi, 27 – 28 Oktober 2017
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wiratmaja, I Dewa Nyoman & Ketut Alit Suardana. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA* Vol. 08 No. 1, Maret 2018.
- Yusuf LN, Syamsu & A. Juntika Nurihsan. 2020. *Teori Kepribadian*, Cetakan Keempat. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.