

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA PT. BPR INDRA CANDRA DI SINGARAJA)**

**OLEH:
NI LUH PUTU EKA YUDI PRASTIWI**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efek Moderasi *Locus Of Control* pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Indra Candra di Singaraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey (kuesioner) yang bersifat deskriptif dengan tujuan mengetahui sejauh mana pelaksanaan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variable moderating di PT. BPR Indra Candra di Singaraja. Data dari 60 kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. BPR Indra Candra di Singaraja menjadi sumber data primer dan diolah menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square*).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Indra Candra di Singaraja adalah Positif Signifikan. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan yang dimoderasi dengan *locus of control* adalah positif tidak signifikan. *Locus of control* merupakan variabel *pure moderating*.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan dan *Locus Of Control*

A. PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Kegiatan utama BPR adalah menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito, dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit. Bantuan dalam bentuk pinjaman atau kredit telah banyak membantu meningkatkan kesempatan berusaha bagi masyarakat. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada, BPR wajib untuk menganggarkan biaya pendidikan sebesar 5% dari biaya tenaga kerja pertahun, sesuai kebijakan Bank Indonesia yang tertuang di dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor: 5/14/PBI/2003

tentang Kewajiban Penyediaan Dana.

Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat. Pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Hasil penelitian Khairul (2008) mengungkapkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

BPR INDRA CANDRA merupakan Bank Perkreditan Rakyat 15 terbesar di Indonesia dan di Singaraja yang beralamat di Jalan Pramuka No. 10 Singaraja. Tidak tercapainya target perusahaan diduga akibat dari kurang maksimalnya program pelatihan yang dilakukan berdampak pada kinerja BPR INDRA CANDRA dimana kinerja organisasi yang belum mencapai target akibat dari kinerja karyawan yang juga belum maksimal. Dengan pelatihan yang terprogram dan berkesinambungan dan peserta pelatihan dengan *locus of control* internal yang tinggi lebih mungkin untuk mengejar strategi belajar

yang sukses sehingga kinerja organisasi yang diharapkan dapat tercapai. *Locus of control* menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana *internal locus of control* apabila seseorang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan dia selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, sedangkan *external locus of control* apabila seseorang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya.

Berdasarkan dana pelatihan yang di keluarkan dari tahun 2015 sampai 2017 sebesar Rp. 56.000.000, dan setiap tahunnya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan selalu meningkat. Dimana setiap tahunnya terdapat hal-hal yang dilakukan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan .

Dalam Perusahaan Kinerja Karyawan sangatlah penting untuk tercapainya tujuan perusahaan, karena karyawanlah yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Falikhatun (2003) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal locus of control* akan lebih banyak berorientasi pada

tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya, dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*. Kinerja karyawan menurut Yuling et.al. (2010) dapat dipengaruhi oleh factor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu locus of control merupakan aspek kepribadian yang mengacu pada sistem psikologis individu dan sifat unik yang dapat memutuskan seseorang berpikir dan berperilaku.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti sejauh mana peran pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. BPR INDRA CANDRA, maka dari itu dalam penelitian ini diangkat judul “Efek Moderasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada Pt. Bpr Indra Candra”.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan locus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka

dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Kreitner & Kinichi (2001) mengatakan bahwa hasil yang dicapai locus of control internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu locus of control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Semakin Tinggi Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. BPR INDRA CANDRA

Gouzali (2006) mengatakan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberikan pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan ketrampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar.

Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system

pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂: Semakin Tinggi Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Locus of Control di PT. BPR INDRA CANDRA

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR INDRA CANDRA di Singaraja karena PT. BPR INDRA CANDRA merupakan Bank Perkreditan rakyat 15 terbesar di Indonesia dan di Singaraja yang beralamat di jalan Pramuka nomor 10 Singaraja Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Indra Candra Singaraja populasi yang ingi diteliti dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi itu sendiri. Sampel dari penelitian ini berjumlah 60 karyawan bagian tabungan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS)

C. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan didepan yaitu ingin mengetahui Efek Moderasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada Pt. BPR Indra Candra maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 60 orang.

Convergent Validity

Nilai paling kecil adalah indikator KK1 sebesar 0,704, dan nilai paling besar adalah indikator KK4 sebesar 0,851. Jadi indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau

telah memenuhi convergent validity.

Discriminant Validity

Loading factor indikator KK (KK1 sampai KK4) mempunyai loading factor kepada konstruk KK yang ternyata nilainya lebih tinggi dari pada konstruk lainnya

Gambar 1
Nilai Average Variance Extraced (Ave)

	AVE
Kinerja Karyawan	0,853
Locus Of Control	0,923
<i>Locus Of Control*</i> Pelatihan	0,962
Pelatihan	0,857

Nilai Average Variance Extraced (Ave)

Nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,853 pada konstruk KK (Kinerja Karyawan), jadi dapat disimpulkan konstruk pada penelitian ini adalah valid.

Nilai Composite Reliability Dan Cronbachs Alpha

Nilai Composite Reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbachs

Alpha diatas 0,60. Nilai terendah Composite Reliability dan Cronbachs Alpha berada pada konstruk KK (Kinerja Karyawan) dengan nilai 0,958 dan 0,940. Bisa disimpulkan bahwa konstruk pada penelitian ini adalah reliabel.

R-Square

Nilai R-square dari Kinerja Karyawan sebesar 0,935 berarti variabilitas konstruk dari Kinerja Karyawan dengan Interaksi sebesar 93,5%

Gambar 2
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Locus Of Control > Kinerja Karyawan	0,109	0,107	0,118	0,928	0,354
Locus Of Control* Pelatihan > Kinerja Karyawan	0,071	0,076	0,051	1,383	0,167
Pelatihan > Kinerja Karyawan	0,708	0,694	0,204	3,471	0,001

(0,221) kemudian variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,246) sedangkan Pengembangan Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar (0,469), variable Pengembangan Diri berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,705), variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,287). Kelima variabel tersebut memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan valid. Pengujian pengaruh tak langsung melalui variabel mediasi ditunjukkan dengan hasil analisis indirect effect.

Hasil uji Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar

Gambar 3
Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Mediasi Variabel Kerja pada hubungan :	Original Sample (O)	T Statistics ((O/ST DEV))	P Values
Pengembangan Diri > Kinerja Pegawai	0,202	2,228	0,000
Rotasi Kerja > Kinerja Pegawai	0,071	1,907	0,057

Hubungan antara konstruk menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,109), *Locus Of Control**Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,071), dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,708). Konstruk antara Pelatihan dan *Locus Of Control* mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan *Locus Of Control* mempengaruhi kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,708 dan nilai t sebesar 3,471 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan Semakin Tinggi Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. BPR INDRA CANDRA diterima.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dimana *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderator

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dimana *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderator adalah positif namun tidak signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,071 dan nilai t sebesar 1,383 yang ternyata lebih kecil dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Semakin Tinggi Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh *Locus of Control* di PT. BPR INDRA CANDRA.ditolak.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Konstruk pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,708 dan nilai t sebesar 3,471 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96.
2. Konstruk Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dimana Locus Of Control Sebagai Variabel Moderator adalah positif namun tidak signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,071 dan nilai t sebesar 1,383 yang ternyata lebih kecil dari t tabel 1,96.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan serta merujuk dari hasil temuan penelitian, maka dapat di rumuskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya penelitian-penelitian serupa terus dilakukan untuk menambah bukti empiris tentang peran penting konstruk yang diteliti dan pemilihan lokasi penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

2. Kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa seharusnya dapat menggunakan konstruk yang belum di gunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandy,et.al. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT.Amerta Indah Otsuka Jakarta. ISSN : 2355-9357.No.2.Volume 2.(22-31).
- Ariawn,Sunitra.2013.Usuln Proyek Penelitian:Kualitas Layanan,Motivasi Dan disiplin Terhadap Kinerja Pada Bagian Perekonomian Dan Pembangunan Setda Kabupaten Buleleng.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma.Singaraja.
- Bangun,Wilson.2012. Manajemen Kinerja .Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Dewantara, Agus. 2014. Skripsi: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng. Sekolah Tinggi Ilmu

- Ekonomi Satya Dharma.
Singaraja.
- Djula Badriah.2012.Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
related:repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/216/Pengaruh-Pemberian-Insentif-Terhadap-Prestasi-Kerja-Karyawan.pdf badriah djula. 10 Januari 2018.
- Farida Umi.2013.Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Ponogoro.
<https://core.ac.uk/download/pdf/33317748.pdf>.12 Maret 2018.
- Febriana,Eka.2016. Usulan Proyek Penelitian:Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma.Singaraja.
- Ghozali, Imam. 2008. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Gorda. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali.
- Gunawan Dannie, et.al. 2013. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Banda Aceh. ISSN 2302-0199. No.1. Volume 2.(36-45).
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara ,A.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M.1994. Management Personalial. Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Balai Aksara.
- Muliani.2014. Usulan Proyek Peneltian: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif Di SMK Negeri 2

- Singaraja.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma.Singaraja.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bogor: In Media
- Nasa, Dodyk Sumadi. 2014. Skripsi: Pengaruh Pelatihan,Iklim Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Universitas Panji Sakti.Bali.
- Nasution,S. 2016. Metode Research. Edisi 1. Cetakan Kelima Belas. Jakarta :Bumi Aksara.
- Pariani.2014. Skripsi: Hubungan Kinerja Karyawan,Tingkat Pendidikan,Pengalaman Kerja Dengan Penempatan Pegawai Kantor Camat Banjar.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma. Singaraja.
- Sari Ismala,Nurdin.2016.Pengaruh Locus Of Control Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. No.1.Volume 23.(91-97).
- Sariah Azar. 2017. Skripsi :Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Multimas Nabati Asahan.Universitas Islam Negeri.Sumatara Utara.
- Siagian, Sondang P.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 1. Cetakan Dua Puluh Lima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan,Muchdarsyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudita.2012.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.No 2.Volume 3.(149-158)
- Sujarweni,V.Wiratna.2015. Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta Pustaka Baru Press.
- Sumowo Seno. 2017. Analisis Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Lava-Lava Hostel Dan Resto Probolinggo. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=118713&val=5446.1> Januari 2018
- Suparyatmi Mami, Sudarwati. 2013. Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten

Karanganyar. ISSN : 1693-0827. No.2. Volume 11.(13-22).

Buleleng. Universitas Panji Sakti. Bali.

Suranta.2015.Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. No.1. Volume 1.(54-66).

Widianta,el.at.2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. <https://media.neliti.com/media/publications/78603-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-ker.pdf>. 30 Desember 2017.

Widiantari. 2013. Usulan Proyek Penelitian: Efek Komunitas Dan Iklan Terhadap Brand Attitude Serta Implikasinya Terhadap Minat Beli Pada Konsumen Notebook Merek ACER.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma. Singaraja.

Yatapai Theodora. et,al. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Studi Kasus Pada PT.Pos Indonesia Tipe C Menado. (1-7).

Yuliari, Ani. 2014. Skripsi: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pegawai Pada Kantor Camat Tejakula Kabupaten