

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN REALISASI KREDIT ACCOUNT OFFICER PD. BPR BANK DAERAH TULUNGAGUNG

SOFIYAH RATNAWATI, SUMARJI, IMAM BAEHAKI

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

ABSTRAK

Account officer merupakan posisi penting yang mengeluarkan kredit pada nasabah. Kredit yang dikeluarkan dapat dipantau dari jumlah realisasi kredit tiap bulan. Mengingat vitalnya posisi AO pada perusahaan, sangat penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerjanya dalam pencapaian realisasi kredit untuk merumuskan upaya memaksimalkan produktivitas perusahaan. Analisa yang digunakan adalah deskriptif, uji t dan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Seluruhnya menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 16 for Windows. Hasilnya adalah 25% memiliki tingkat pencapaian realisasi kredit rendah, 56,25 % termasuk kategori sedang dan 18,75% termasuk kategori tinggi. Hasil uji t variable status kepegawaian menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap realisasi kredit secara parsial. Variabel masa kerja tidak berpengaruh terhadap realisasi kredit secara parsial. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap realisasi kredit secara parsial. Dalam uji asumsi untuk tiga variable independen dan 1 variabel dependen terjadi multikolinieritas sehingga tidak dapat diuji regresi. Jadi status kepegawaian, tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap realisasi kredit.

Keyword : Account Officer, Realisasi Kredit

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia (SDM) dalam usaha mencapai tujuan organisasi sangat penting dalam merumuskan strategi yang akan digunakan oleh perusahaan (Djati, 2003). Kinerja yang merupakan suatu hasil pasti memiliki sebab atau faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor yang mempengaruhi inilah yang perlu diketahui untuk dapat merencanakan upaya dalam meningkatkan kualitas SDM.

Sutermeister dalam Sugiyono (2001) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja (Job Performance) ada 2 yaitu Motivasi kerja dan Kemampuan. Adapun kemampuan sendiri terdiri dari 2 komponen yaitu pengetahuan dan ketrampilan. Motivasi erat hubungannya dengan kompensasi. Baharuddin Latief (2012) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena berhubungan erat dengan tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 10 Tahun 2007 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditasi Rakyat Bank Daerah Tulungagung Pasal 72 ayat 1 (Profil Perusahaan, 2015) yang menyatakan bahwa Setiap pegawai berhak atas gaji pokok,

tunjangan dan penghasilan lainnya sesuai dengan pangkat, jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya maka status kepegawaian karyawan menentukan besarnya kompensasi. Oleh karena itu status kepegawaian secara langsung berdampak pada motivasi karyawan. Pengetahuan sangat dekat hubungannya dengan pendidikan. Seperti dikatakan oleh Ranupandojo (2001) bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Sehingga tingkat pendidikan dapat merepresentasikan pengetahuan seseorang. Sedangkan keterampilan lebih dekat hubungannya dengan masa kerja. Gordon (1994) mengatakan bahwa keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Hanya orang yang telah melakukan suatu pekerjaan yang sama dalam kurun waktu cukup lama yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan cekatan. Jadi masa kerja dapat merepresentasikan keterampilan.

Adapun faktor – faktor yang hendak diteliti meliputi status kepegawaian, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang

menempati posisi account officer. Yang kemudian dihubungkan dengan kinerja AO yang direpresentasikan dari pencapaian realisasi kredit.

Amstong dan Baron dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Pada intinya kinerja merupakan hasil nyata baik kualitas maupun kuantitas dari segala upaya yang telah dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga benar bila dikatakan bahwa kinerja berdampak langsung pada kelangsungan dan produktivitas perusahaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan harus dimulai dari meningkatkan kinerja pada masing – masing karyawan dalam perusahaan tersebut. Faktor – faktor yang mempengaruhi dan sejauh mana hasil yang ditunjukkan karyawan dapat diukur dalam evaluasi kinerja yang mungkin berbeda secara teknis pada tiap perusahaan.

Sutermeister dalam Sugiyono (2001) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja (Job Performance) ada 2 yaitu Motivasi kerja dan Kemampuan. Adapun kemampuan sendiri terdiri dari 2 komponen yaitu pengetahuan dan ketrampilan. Baharuddin Latief dalam Jurnal penelitiannya (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena berhubungan erat dengan tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perbedaan tingkat kompensasi dapat mempengaruhi perbedaan kinerja karyawan perusahaan. PD. BPR Bank Daerah Tulungagung yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah memiliki sistem kompensasi yang sama dengan Pegawai Negeri. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 10 Tahun 2007 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditasi Rakyat Bank Daerah Tulungagung Pasal 72 ayat 1. Bila mengacu pada pangkat maka pengklasifikasian

karyawan didasarkan pada status kepegawaian. Terdapat 3 status kepegawaian yang diterapkan oleh Bank Daerah tulungagung yaitu Tenaga Kontrak, Calon Pegawai Tetap dan Pegawai tetap. Masing – masing memiliki standar gaji yang berbeda sesuai dengan peraturan perusahaan..

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan yang terdiri dari komponen pengetahuan dan ketrampilan. Pengetahuan diidentikan dengan sejauh mana seorang individu mampu mampu memahami dan mencari solusi atas suatu permasalahan. Menurut Ranupandojo (2001) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengetahuan seorang karyawan dapat direpresentasikan dari tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan. Sedangkan komponen ketrampilan menurut Gordon (1994) merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan karyawan dapat meningkat dalam dua cara yaitu melalui pelatihan formal ataupun melalui usaha – usaha dalam menyelesaikan masalah real yang terjadi selama bekerja di bidang kerja tersebut. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan akan semakin banyak pula kasus yang dialami memungkinkan seorang karyawan semakin cekatan dalam menyelesaikan masalah dibidang kerja tersebut. Jadi semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pelatihan yang diterima dan semakin sering mengalami dan menyelesaikan masalah – masalah yang berhubungan dengan bidang kerja sehingga semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan tersebut.

Istilah kredit berasal dari bahasa Yunani “Credere” yang berarti kepercayaan. Sesorang atau badan usaha memberikan kredit percaya bahwa penerima kredit (debitur) dimasa yang akan datang akan sanggup memenuhi segala sesuatu yang telah dijanjikan baik berupa uang, barang atau jasa (Thomas,1998). Sedangkan kata realisasi

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) berarti kenyataan atau perwujudan. Kenyataan disini berarti perwujudan pemberian kredit yang telah disetujui dalam rangkaian proses kredit antara calon debitur dengan pihak perbankan. Berdasarkan SOP Kredit dari perusahaan dapat dikatakan bahwa realisasi kredit adalah suatu bagian dalam rangkaian proses pemberian kredit dimana pihak nasabah menerima pinjaman berupa uang untuk kemudian menyerahkan agunan yang telah disepakati dalam akad perjanjian kredit.

METODE

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PD. BPR Bank Daerah Tulungagung. Jumlah seluruh karyawan PD. BPR Bank Daerah Tulungagung sampai dengan Februari 2015 adalah sebanyak 44 orang (Profil Perusahaan, 2015). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Puporsive Sample*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang telah diolah oleh perusahaan yang bersangkutan sehingga peneliti mendapatkan data yang sudah siap untuk dimasukkan dalam analisis data. Teknik Teknik analisa data menggunakan teknik analisa deskriptif, regresi linier berganda dan Uji F.

HASIL

Berdasarkan data skor realisasi tertinggi adalah sebesar 2.273,5 juta sedangkan terendah adalah 224 juta. Nilai rata – rata pencapaian realisasi kredit adalah sebesar 887,82, Median sebesar 808,45 dan Standart Deviasi sebesar 547,996 dengan total seluruh realisasi pada triwulan pertama 2015 sebesar 14.205 juta rupiah.

Hasil Uji Regresi adalah dari 16 orang AO terdapat 4 orang atau 25% memiliki tingkat pencapaian realisasi kredit rendah, 9 orang atau 56,25 % termasuk kategori sedang dan 3 orang atau 18,75% termasuk kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa kemampuan tiap AO dalam satu perusahaan di PD. BPR Bank Daerah Tulungagung berbeda – beda. Hasil uji t variable status kepegawaian sebesar 4,179. t hitung (4,179) > t tabel (2,179) maka H_0 ditolak. Jadi status kepegawaian

berpengaruh signifikan terhadap realisasi kredit secara parsial. Variabel masa kerja sebesar 1,698. t hitung (1,698) < t tabel (2,179) maka H_0 diterima. Jadi masa kerja tidak berpengaruh terhadap realisasi kredit secara parsial. Variabel tingkat pendidikan sebesar 2,952. t hitung (2,952) > t tabel (2,179) maka H_0 ditolak. Jadi tingkat pendidikan berpengaruh terhadap realisasi kredit secara parsial. Dalam uji asumsi untuk tiga variable independen dan 1 variabel dependen terjadi multikolinieritas sehingga tidak dapat diuji regresi. Jadi status kepegawaian, tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap realisasi kredit.

KESIMPULAN

Status kepegawaian dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap realisasi kredit account officer secara parsial sedangkan masa kerja tidak berpengaruh terhadap realisasi kredit account officer secara parsial. Status kepegawaian, tingkat pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap realisasi kredit account officer secara simultan. Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga sebaiknya account officer terus mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain meningkatkan kinerja, hal ini juga berdampak positif pada pengembangan potensi dan pengetahuan personal account officer.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, 2015, *Profil Perusahaan PD. BPR Bank Daerah Tulungagung*, Tulungagung : Red
- Djati, Pantja dkk, 2003, “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Universitas Kristen Petra Vol 5 No.1 Tahun 2003*. Surabaya
- Heidjrahman Ranupandojo, 2001, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Gordon. Davis, 1994, *Management System Information*, Jakarta : PT. Midas Surya Grafindo
- Kamus Bahasa Indonesia. 2011, Jakarta: PT INDAHJAYA Adipratama

- Latief. Baharuddin, 2012, “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Universitas Muslim Indonesia Vol.1 No. 2 Tahun 2012*. Makasar.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2003, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Bandung : Penerbit Refika Aditama