

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu

*Hendra N.S. Tambunan
Fahrudin Js Pareke
Handoko Hadiyanto*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma

*Joni Raja Gukguk
Fahrudin Js Pareke
Nasution*

Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu

*Winry Vient Eka Deni
Sigit Nugroho
Praningrum*

Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012

*Posma Hutapea
Ridwan Nurazi
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

*Ida Ayu Made E.M.G.
Sigit Nugroho
Praningrum*

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)

*Kuswahyudi
Fahrudin Js Pareke
Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Bengkulu Utara

*Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu

*Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

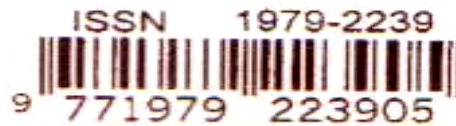
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 4, Oktober 2013

DAFTAR ISI

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu <i>Hendra Nata Sastra Tambunan</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Handoko Hadiyanto</i>	571 - 582
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma <i>Joni Raja Gukguk</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Nasution</i>	583 - 593
Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu <i>Winry Vient Eka Deni</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	594 - 603
Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012 <i>Posma Hutapea</i> <i>Ridwan Nurazi</i> <i>Paulus Sulluk Kananlua</i>	604 - 615
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu <i>Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	616 - 627
Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu) <i>Kuswahyudi</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Muhartini Salim</i>	628 - 641

- Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur 642 -649
Bengkulu Utara
Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati
- Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja 650 - 664
Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur
Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja 665 - 673
Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma
Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution
- Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi 674 - 683
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi
Bengkulu
Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati

ANALISIS PELAKSANAAN PEMBERIAN KREDIT PADA PT. BPR DIAN BINARTA ARGA MAKMUR BENGKULU UTARA

Leny Dwi Jayanti, Lizar Alfansi, Sularsih Anggarawati

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence internal conditions of BPR, condition of debtors and environmental conditions of BPR, credit strategy at PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur North Bengkulu. Data collection methods is observation and distributing questionnaires to the 57 people, they are Accounts Officer, Loan admin, branch manager, and cash office manager at PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur North Bengkulu. Quantitative methods of data analysis is looking for the average (mean) and scaling (scoring) of data, the method of qualitative data analysis is reducing data, data presentation (display), drawing conclusion and data verification. These results indicate that credit issue implementation is : to achieve credit marketing targets PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur North Bengkulu give low lending rates and provide long-term credit and to provide convenience to the borrowers to apply for loans. The implementation of the credit issue is credit irregularities at PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur North Bengkulu with NPL ratio exceed 5% due and many debtors have delinquent loans exceed 270 days. In the implementation of credit issue strategy to achieve credit targets and deal with competitors at PT. BPR Dian Binarta, among others; ease lending procedures, providing a high tolerance to the Debtors in arrears, giving a relatively low interest rate, long term loans, credit authority was limited to the head office cash, focus on new credit and credit quantity targets.

Key words: credit issue, credit strategy, internal condition of BPR, debtors condition, environmental condition of BPR, and Non Performing Loan

PENDAHULUAN

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, deposito, dan tabungan. Perbankan merupakan salah satu faktor usaha yang sangat penting bagi kemajuan sektor-sektor usaha. Persaingan bisnis di bidang perbankan yang nampak akhir-akhir ini adalah persaingan dalam penyaluran dana kepada masyarakat, khususnya dalam pembiayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Di Indonesia UMKM menempati jumlah mayoritas dari total unit usaha yang ada. Akan tetapi kebanyakan dari para pengusaha UMKM masih mengalami kesulitan dalam menjalankan usaha, dan secara garis besar kesulitan yang dihadapi berkisar masalah permodalan, persaingan pasar dan bahan baku yang sulit didapat. Kebanyakan pelaku bisnis memutar usahanya dengan mengandalkan usahanya dengan modal sendiri. Ada pula sebagian kecil yang berusaha menambah modalnya dengan melakukan pinjaman ke bank atau lembaga non bank (Saptono dan Widiyatmanta,2006).

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. BPR

merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bawah ada dua jenis bank, yaitu Bank Umum dan BPR. Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat.

Salah satu faktor untuk menilai kesehatan suatu BPR adalah dengan melihat rasio NPL (*Non Performing Loan*), dihitung dari total kredit yang masuk kategori tidak lancar, dibagi total kredit yang diberikan. Rasio maksimal yang ditentukan oleh Bank Indonesia, yaitu 5% sehingga bila suatu BPR memiliki rasio diatas 5% maka dapat dianggap bahwa terjadi kegagalan penerapan strategi pemberian kredit yang efisien dan efektif. Kolektibilitas Kredit atau Kualitas Aktiva Produktif dalam bentuk Kredit ditetapkan dalam 4 (empat) golongan sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.8/19/PBI/2006 tanggal 5 Oktober 2006, yaitu: Lancar, Kurang Lancar, Diragukan dan Macet. Penilaian terhadap Aktiva Produktif dalam bentuk Kredit pada prinsipnya didasarkan pada ketepatan pembayaran kembali pokok dan bunga dan/atau kemampuan peminjam ditinjau dari kondisi usaha yang bersangkutan. BPR yang terdaftar pada situs www.bi.go.id di propinsi Bengkulu adalah PT.BPR Maroba Ite kabupaten Curup, PT.BPR Mindosari kabupaten Kepahyang dan PT.BPR Dian Binarta Bengkulu Utara. Pada periode September 2011 hanya PT.BPR Dian Binarta mengalami peningkatan persentase NPL di atas 5%.

Elsas dan Krahnem (2002) dengan analisis model empiris mendapatkan hasil bahwa kondisi calon debitur tidak terkait dengan pemberian kredit, yang justru mempunyai adalah kondisi internal atau kondisi yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu, yang bisa mengetahui kondisi pasti suatu bank adalah pihak internalnya sendiri, sehingga mampu menyusun strategi-strategi untuk memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat dikatakan strategi yang dijalankan suatu bank harus berdasarkan sistem yang ada dalam bank tersebut. Dengan metode analisis empiris Jimenez, Lopez, dan Saurina (2007), kondisi calon debitur seperti kondisi spesifik calon debitur turut mami manajemen dalam menentukan strategi yang akan dijalankan oleh suatu lembaga keuangan. Hasil tersebut diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Spanyol.

Dengan metode analisis empiris Jiménez, Lopez, dan Saurina (2007), kondisi eksternal seperti kondisi pasar secara umum turut mami manajemen dalam menentukan strategi yang akan dijalankan oleh suatu lembaga keuangan. Selain itu ada juga Penelitian tentang hubungan antara Strategi Pemberian Kredit dan *Non Performing Loan*. Menurut Chen (2003), yang meneliti perilaku lembaga keuangan di Cina, strategi pemberian kredit justru mempunyai negatif terhadap NPL. Dimana strategi pemberian kredit yang baik dinilai mampu membuat nilai menurunkan nilai NPL, dalam hal ini strategi pemberian kredit dan NPL mempunyai arah yang berlawanan, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Penelitian di lembaga keuangan di Amerika oleh Manove, Padilla, dan Pagano (2001) dengan menggunakan data equilibrium menunjukkan bahwa strategi pemberian kredit justru meningkatkan rasio NPL.

Setiap BPR dituntut untuk mampu berperan sebagai badan usaha yang tangguh dan mandiri, BPR melalui usaha pemberian kreditnya harus mampu meningkatkan efektivitas strategi pemberian kredit dan berusaha sebaik mungkin mengurangi risiko kegagalan kredit. Jika diteliti lebih dalam, kegagalan pemberian kredit, dilihat dari tingginya NPL terutama disebabkan oleh kurang efektif dan efisiennya strategi yang digunakan. Dari beberapa penelitian sebelumnya ditemukan berbagai faktor berbeda

yang mempengaruhi tingginya nilai NPL. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menganalisis pelaksanaan pemberian kredit terkait tingginya *Non Performing Loan* (NPL) pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur, kabupaten Bengkulu Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi internal BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit?
2. Bagaimana kondisi calon debitur BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit?
3. Bagaimana kondisi lingkungan BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit?
4. Bagaimana pelaksanaan pemberian kredit pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara?

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggali atau mencari data dan informasi yang berhubungan dengan strategi pemberian kredit serta nya terhadap *non performing loan*. Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kondisi internal BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit.
2. Menganalisis kondisi calon debitur BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit.
3. Menganalisis kondisi lingkungan BPR terkait dengan pelaksanaan pemberian kredit.
4. Menganalisis bagaimana pelaksanaan pemberian kredit pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara dilakukan dengan menggunakan data deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Penelitian

No.	Nama Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kondisi internal BPR	Keadaan lingkungan didalam BPR berupa kekuatan dan kelemahan BPR dan prosedur yang diterapkan pada BPR.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proses Persetujuan Kredit ➤ Syarat Pemberian Kredit ➤ Kapasitas <i>Account Officer</i> ➤ Peranan Manajemen ➤ Proses Pengendalian Kredit ➤ Proses Penagihan Kredit
2.	Kondisi calon debitur	Keadaan keuangan, perencanaan, dan character calon nasabah.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keadaan Calon Debitur Kredit ➤ Pemanfaatan Kredit Oleh Calon Debitur ➤ Integritas Calon Debitur Kredit
3.	Kondisi lingkungan BPR	Keadaan teraktual disekitar lingkungan berdirinya BPR.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faktor Alam ➤ Perkembangan Perekonomian ➤ Faktor Persaingan Usaha
4.	Pelaksanaan pemberian kredit	Pelaksanaan yang ditetapkan oleh BPR dalam menyalurkan kredit kepada masyarakat agar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tingkat Suku Bunga Kredit ➤ Jangka Waktu Kredit ➤ Cara Pemasaran Kredit ➤ Nilai-Nilai Personal

		efisien dan efektif.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informasi dan Komunikasi ➤ Kerjasama Dengan Pihak Luar
5.	<i>Non Performing Loan (NPL)</i>	Perbandingan antara kredit yang tidak lancar dengan jumlah kredit yang diberikan Indikator kredit bermasalah diukur dengan menggunakan rasio <i>Non Performing Loan (NPL)</i> , batas maksimal rasio NPL menurut peraturan BI adalah sebesar 5%.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lancar ➤ Kurang Lancar ➤ Diragukan ➤ Macet

Metode Pengambilan Sampel

Populasi yang telah diteliti dalam penelitian ini adalah BPR di PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobabilistik sampling*, yaitu setiap elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel (Sekaran, 2002; Cooper & Schindler, 2001). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel, hanya elemen yang memenuhi kriteria saja yang menjadi sampel penelitian. (Cooper & Emory, 1995). Kriteria sampel dari manajemen PT.BPR Dian Binarta adalah semua karyawan atau bagian yang menangani masalah kredit dan telah bekerja minimal 1 tahun sebelum bulan September 2011. Penyebaran kuesioner dari pihak PT.BPR Dian Binarta dilakukan kepada kepada 57 orang , yaitu *Account Officer* , *Loan admin*, pimpinan cabang, dan pimpinan kantor kas.

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti mempersiapkan seperangkat kuesioner yang terdiri atas 43 pertanyaan yang dibagi berdasarkan indikator penelitian yaitu 10 pertanyaan untuk variabel Kondisi internal BPR, 10 pertanyaan untuk variabel Kondisi Calon Debitur, dan 7 pertanyaan untuk variabel Kondisi Lingkungan BPR, 6 pertanyaan untuk variabel Strategi Pemberian Kredit, dan 10 pertanyaan untuk variabel NPL.

Penskalaan (Skoring)

Insrumen yang dipergunakan untuk mengetahui Strategi Pemberian Kredit pada PT. BPR Dian Binarta adalah kuesioner, didasarkan atas sistem penilaian skala likert. Jumlah alternative respon yang ada dalam skala likert ada lima jenis yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk masing-masing jawaban diberi poin sebagai berikut : Sangat Setuju diberi poin 5, Setuju diberi poin 4, Ragu-Ragu diberi poin 3, Tidak Setuju diberi poin 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi poin 1.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil sample dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. *Mean* diperoleh dengan cara menjumlahkan semua nilai yang ada pada suatu gugus data

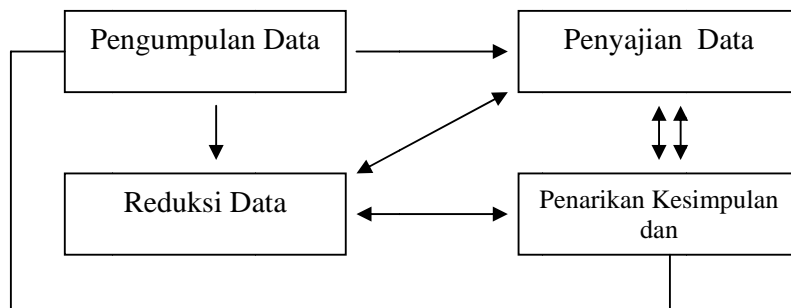
yang dikalikan dengan nilai pada kode skor yang kemudian dibagi dengan banyaknya nilai tersebut. secara matematis ditulis dengan ,

Keterangan:

- = nilai rata-rata (mean)
- n = jumlah seluruh data
- x_i = data sampel (x_1, x_2, \dots, x_n)
- f_x = nilai pengkodean skoring

Data Kualitatif

Data yang diperoleh melalui pendekatan tehnik pengumpulan data selanjutnya dianalisis sehingga mempunyai makna dan mampu menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian. Dari hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode studi deskriptif kualitatif, yaitu hanya mendeskripsikan data apa adanya dan menjelaskan data atau kejadian dengan kalimat-kalimat penjelasan secara kualitatif dan disajikan secara naratif. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah model analisa kualitatif yaitu dengan mengolah dan menganalisa data penelitian yang telah terkumpul. Menurut Miles and Huberman (1992:19) langkah dalam analisis kualitatif ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Interaktif

HASIL PENELITIAN

Variabel Kondisi internal BPR dari sisi Proses Persetujuan Kredit, Syarat Pemberian Kredit, Kapasitas *Account Officer*, Peranan Manajemen, Proses Pengendalian Kredit dan Proses Penagihan Kredit yang diterapkan pada BPR relatif baik dan sesuai standar, namun cukup lemah pada kebenaran prosedur dan persetujuan pemberian kredit, yang dapat dikaitkan dengan tidak adanya keluhan debitur terhadap syarat pemberian kredit. Hasil penelitian dari variabel kondisi calon debitur, yaitu keadaan keuangan, perencanaan, dan karakter calon nasabah relatif baik, namun cukup lemah pada integritas debitur dan kesadaran debitur untuk membayar kewajibannya. Selain itu keadaan calon debitur pada umumnya merupakan golongan menengah kebawah yang menyebabkan kredit yang diberikan kebanyakan bukan untuk modal usaha tetapi digunakan secara konsumtif. Untuk variabel Faktor Alam, Perkembangan Perekonomian, Faktor Persaingan Usaha masih dikatakan baik, hanya saja cukup lemah pada bagian keadaan sosial dan perekonomian masyarakat. Di lihat dari segi faktor alam Kabupaten Bengkulu Utara memiliki sumber daya yang memadai akan tetapi

kurangnya sumber daya manusia dalam mengolahnya yang menyebabkan perekonomian rakyat dapat dikatakan tidak berjalan dengan baik. Hasil penelitian dari variabel pemberian kredit menunjukkan Strategi yang ditetapkan oleh BPR dalam menyalurkan kredit kepada masyarakat bisa dikatakan relatif baik, dari segi pelayanan dan kemudahan yang diberikan cukup menguntungkan bagi debitur, sehingga tidak ada keluhan. Secara umum dapat disimpulkan dalam pelaksanaan pemberian oleh PT.BPR Dian Binarta memang dapat menarik banyak debitur, tapi pihak BPR kurang menerapkan prinsip kepatuhan dan kehati-hatian dalam menyalurkan kredit. Dan variabel NPL menunjukkan Perbandingan antara kredit yang tidak lancar dengan jumlah kredit yang diberikan Indikator kredit bermasalah belum bisa dikatakan baik karena bertentangan dengan peraturan BI yang menetapkan Rasio NPL maksimal adalah 5%. Tingginya nilai NPL disebabkan oleh penerapan strategi yang kurang efektif dan kurang menjalankan prosedur kredit yang benar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan pemberian kredit untuk mencapai target pemasaran kredit, strategi yang diterapkan PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara antara lain; menurunkan suku bunga kredit dan memberikan jangka waktu yang panjang untuk kredit dan memberi kemudahan kepada debitur untuk mengajukan kredit. Jika ditinjau dari NPL, pelaksanaan pemberian kredit terdapat penyimpangan kredit pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara yang memiliki rasio NPL melampaui 5% karena terjadi banyaknya kredit yang mengalami tunggakan melebihi 270 hari. Dalam pelaksanaan pemberian kredit pada PT. BPR Dian Binarta untuk mencapai target kredit dan menghadapi pesaing antara lain; kemudahan prosedur pemberian kredit, pemberian toleransi yang tinggi kepada Debitur yang menunggak, pemberian suku bunga yang relatif murah, Jangka waktu kredit yang diberikan, wewenang kredit hanya sebatas kepala kantor kas, fokus pada kredit baru dan target kuantitas kredit. Strategi yang diterapkan dapat meningkatkan debitur secara signifikan dan menghadapi pesaing, namun strategi yang diterapkan dan adanya banyak penyimpangan prosedur kredit pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara menyebabkan NPL melampaui 5% karena terjadi banyaknya kredit yang mengalami tunggakan melebihi 270 hari.

DAFTAR PUSTAKA

Achou, Takang Felix, dan Ntui Claudine Tenguh, 2008, *Bank Performance And Credit Risk Management*, Master Degree Project in Finance Universitu of Skodve School of Technology and Society

Alfansi, Lizar, 2010, *Financial Services Marketing*, Salemba Empat, Jakarta.

Antiningrum, Sri, 2003, *Analisis Internal Eksternal Untuk Penentuan Strategi Bersaing (Studi Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana di Pati)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Surakarta 9(tidak dipublikasikan)

Arens, Alvin A., dan James K. Loebbecke, 2000, *Auditing an Integrated Approach*, 8th edition, Prentice Hall Inc., Englewood, New Jersey

Bank Indonesia, 2011, *Laporan Keuangan BPR Konvensional*, diakses dari www.bi.go.id

Bank Indonesia, 2006, PBI No. 8/19/PBI/2006, diakses dari www.bi.go.id

Batubara, Rudi, 2000, Upaya Restrukturisasi Non Performing Loan dalam Rangka Memperbaiki Kualitas Aktivitas Aktiva produktif (Studi Kasus terhadap Program Restrukturisasi NPL Bank X), Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Jakarta (tidak dipublikasikan)

Chen, Jhony P., 2003, *Non-Performing Loan Securitization in the People's Republic of China*, Asset Management Reference, Sept. 2003. No. 9. COSO, 1997, *Internal Control Integrated Frame Work, edition in two volumes*, Committee Of Sponsoring Organizations of The Treadway Commision.

Danim, Sudarwin, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.

Dendawijaya, Lukman, 2003, *Manajemen Perbankan*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Djohanputro, Bramantyo dan Ronny Kountur, 2007, *Non Performing Loan (NPL) Bank Perkreditan Rakyat (BPR)*, di akses dari www.profi.or.id

Djumhana, Muhammad, 2000, *Hukum Perbankan di Indonesia*, Cetakan III, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

Elsas, Ralf, dan Jan Pieter Krahnem, 2002, *Collateral, Relationship Lending and Financial Distress: An Empirical Study on Financial Contracting*, Department of Finance, Goethe-Universität Frankfurt, JEL Classification: G21

Fedorenko, Nataliya, Dorothea Schäfer, dan Oleksandr Talaveran, 2007, *The Effects of the Bank-Internal Ratings on the Loan Maturity*, DIW Berlin, German Institute for Economic Research, Discussion Paper 704.

Hartono, Jogyanto, 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman*. BPFE, Yogyakarta.

Fahmi, Irham dan Hadi Y.L, 2009, *Pengantar Manajemen Perkreditan*. ALFABETA, Banda Aceh

Gunadarma artikel, 2008, Analisis Kinerja Npl Perbankan Di Indonesia Serta Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya, diakses dari <http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/management/Perbankan/>

Hariyani, Iswi, 2010, *Restrukturisasi dan Penghapusan Kredit Macet*, cetakan I, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.

Hendri, 2009, *Non Performing Loan*, diakses dari <http://jh-thamrin.blogspot.com/>

Kasmir, 2003, *Manajemen Perbankan*, Edisi Keempat, PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta

- Klapper, Leora, 2001, *The Uniqueness of Short - Term Collateralization*, Policy Research Working Paper 2554
- Mulyana, Deddy, 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmad F & Maya A., 2004, *Manajemen Perkreditan Bank Umum : Teori, Masalah Kebijakan dan Aplikasinya*, Bandung : ALFABETA.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992, *Pokok-pokok Perbankan*, Jakarta, Indonesia.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998, *Pokok-pokok Perbankan*, Jakarta, Indonesia.
- Saptono, dan Yuli Widiyatmanya 2007, *Penerapan Sistem Kredit Kelompok sebagai Alternatif Strategi Penyaluran Kredit Kepada Usaha Mikro (Laporan Penelitian terhadap Kredit Kelompok di Wilayah Kerja KBI Solo Pasca Proyek PHBK)*, diakses dari www.profi.or.id.
- Teguh, 2009, *Pengaruh Faktor Internal Bank Terhadap Volume Kredit Pada Bank Yang Go Public Di Indonesia*, diakses dari <http://akuntansi.usu.ac.id/jurnal-akuntansi-6.html>.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-7, Alfabeta, Bandung.
- Wibisono, Dermawan, 2003, *Riset Bisnis: Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yuri, Pujilistiyani, 2007, *Analisis Strategi Lingkungan External Internal Ancol*, www.angel.blogspot.

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI BENGKULU

Martopan, Fahrudin Js Pareke, Sularsih Anggarawati

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The objective of this research is: (1) to analyze influence of individual characteristic toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; (2) to analyze influence of work environment toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; (3) to analyze influence of motivation toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; and (4) to analyze influence of individual characteristic, work environment, and motivation toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province. The study was a survey that took the samples from a population through questionnaire as a data collection tool. The types of the data used were primary data obtained from questionnaire and secondary data collected from information and data of reports, references, and documents available at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province. The population of the study was all employers of the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province equal to 56 respondents. The sampling collection method was census techniques, so that the number of the samples taken as an analysis unit was 56 respondents. The data analysis methods were descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of the data analysis show that first, the individual characteristic have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province, second, the work environment have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; third the motivation have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province; and fourth the individual characteristic, work environment, and motivation have an effect on significant toward officers' performance at the Development Administration Bureau of Government Secretariat of Bengkulu Province.

Key words: Individual Characteristic, Work Environment, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Keahlian dan kemampuan sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan keahlian dan kemampuan kerja yang tinggi maka diharapkan pegawai dapat mencapai kinerja yang

tinggi. Tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki seseorang pegawai tergantung kepada keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki keahlian yang tinggilah yang bisa memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam arti perlu adanya pegawai yang menghasilkan karya nyata, bersih, berwibawa, kreatif dan produktif, mempunyai dedikasi yang baik serta sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan administrasi pembangunan daerah yang telah ditetapkan dan dilaksanakan serta melakukan pemantauan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, harus didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas, sehingga akan tercapainya kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan penulis di lapangan, pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang belum menggunakan kemampuan, keahlian dengan maksimal. Seperti kurangnya kreatifitas dan inisiatif pegawai dalam bekerja dan tidak sesuaiya disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak efektif dan efisien. Banyaknya waktu luang pegawai yang dimanfaatkan untuk mengobrol dengan teman sekerja. Serta masih ada kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi seperti kurangnya meubeler tempat pegawai bekerja sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Begitu juga pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu, para pegawai tidak bisa dipisahkan dengan lingkungan kerja, yaitu kondisi kerja yang nyaman yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pelayanan pegawai bagi para pegawai berupa penyediaan fasilitas pendukung pekerjaan yang memadai juga akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dengan adanya fasilitas pendukung tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena memperoleh kemudahan, dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Tetapi pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu tidak semua pegawai memperoleh pinjaman kendaraan dinas, padahal kendaraan dinas merupakan salah satu penunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kurangnya peralatan kerja seperti komputer bahkan yang rusak lamban diperbaiki serta penerangan yang kurang memadai dimana sering terjadinya mati lampu sehingga menghambat pekerjaan. Dan kurangnya kerjasama antara sesama pegawai sehingga adanya kelompok-kelompok kecil didalam organisasi yang terkesan tidak adanya kekompakan satu sama lainnya.

Selain Dua faktor yang mempengaruhi kinerja diatas Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan didasari pertimbangan bahwa *human resource* sebagai motor penggerak dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dalam hal ini perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari dalam diri seorang maupun dari orang-orang sekitarnya. Seperti, Motivasi seseorang mau bekerja karena selain adanya kesempatan, juga akan mendapatkan *salary* yang sebanding dengan apa yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Untuk motivasi kerja perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Motivasi merupakan pendorong yang kuat dalam meningkatkan kinerja, karena dengan motivasi pegawai mempunyai perhatian terhadap pekerjaan, bersemangat kerja, mempunyai tanggung

jawab yang besar, senang dan loyal terhadap pekerjaannya. Kreitner, dkk (2001) menjelaskan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu yang terdiri dari keahlian, kemampuan, kebutuhan dan sikap, lingkungan kerja serta Motivasi dan hubungan dengan kinerja pegawai. Adapun judul yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah "*Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu*".

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas, program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja yang optimal dapat tercapai bila seseorang memiliki kemampuan, kemauan dan usaha. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam penelitian ini. Karena perlu dikaji faktor-faktor yang menentukan kinerja dan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk membantu pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Apabila kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya optimal, maka kemungkinan besar kinerja keseluruhan juga optimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ilyas (2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari:

1. Karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas.

Penelitian Terdahulu

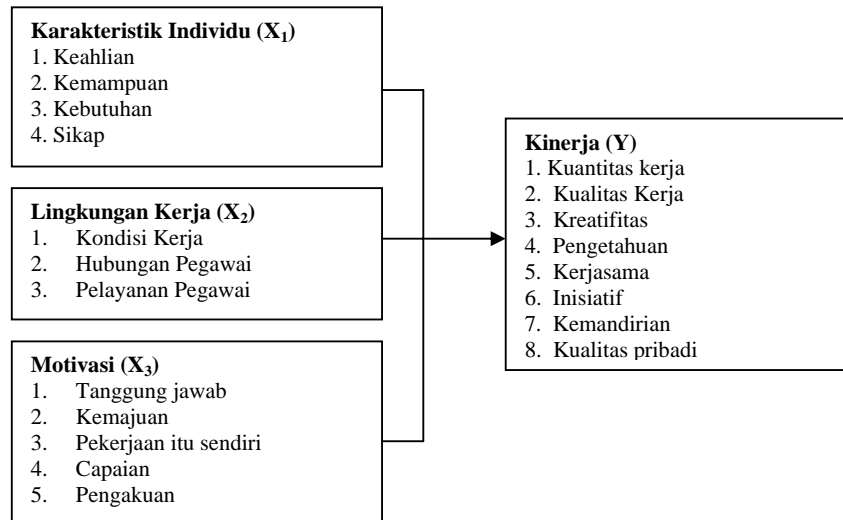
Oktorita (2006) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT Panamas Cabang Bengkulu ". Dari hasil penerlitan ternyata gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Panamas Cabang Bengkulu.

Selanjutnya Misriani (2010) dalam penelitian yang berjudul "Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu". Dari hasil penelitian ternyata lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu.

Penelitian oleh Hadara (2009) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD M. Yunus Bengkulu". Dari hasil penelitian ternyata Karakteristik Individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan di instalasi rawat inap RSUD M. Yunus Bengkulu.

KERANGKA ANALISIS

Secara sistematis kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mengumpulkan data. (Singarimbun, 1996). Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis, dibahas, dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 56 orang (tidak termasuk Kepala Biro dan Kepala bagian). Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dimana seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (daftar pertanyaan) yang disebarakan kepada pegawai. Variabel yang diukur adalah karakteristik Individu, lingkungan kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai. Daftar pertanyaan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan ditentukan skor. Penentuan skor dengan menggunakan skala ordinal. Menurut Umar (1997) berpendapat bahwa skala ini mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi, atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama.

Kuesioner yang disebarakan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
3. Alternatif jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3.
4. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Metode Analisis

Metode Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif adalah metode analisa yang berupa uraian-uraian yang tidak menggunakan perhitungan statistik, tetapi menggunakan tabel-tabel. Metode analisa deskriptif akan menganalisis distribusi frekwensi, dan rata-rata (mean).

Metode Kuantitatif

Metode Analisa Kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS. Independent Variable (variabel bebas) adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan Motivasi Dependent Variable (variabel tak bebas) adalah kinerja. Dengan demikian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi linear berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terpengaruh kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Variabel X_1

b_2 = Koefisien Variabel X_2

b_3 = Koefisien Variabel X_3

X_1 = Variabel pengaruh karakteristik individu

X_2 = Variabel pengaruh lingkungan kerja

X_3 = Variabel pengaruh Motivasi

e = error/ Variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi secara ringkas terangkum pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi (b)	t	
			t-hitung	Sig.
1.	Karakteristik Individu	0,142	2,095	0,041
	Lingkungan Kerja	0,241	3,470	0,001
	Motivasi	0,778	11,219	0,000
2.	Konstanta (a)	8,399		
3.	F-hitung	55,866		0,000
4.	Korelasi (R)	0,874		
5.	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	0,763		
6.	Adjusted R^2	0,750		
7.	t-tabel	1,645		
8.	F-tabel	2,720		

Sumber: Hasil Penelitian 2013, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diperoleh persamaan regresi (*standardized coefficient*) sebagai berikut:

$$Y = 0,142X_1 + 0,241X_2 + 0,778X_3$$

Interprestasi hasil koefisien regresi pada persamaan di atas adalah

- 1) Koefisien regresi (b_1) variabel karakteristik individu sebesar 0,142 memberikan makna bahwa karakteristik individu semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi (b_2) variabel lingkungan kerja sebesar 0,241 memberikan makna bahwa jika kondisi lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi (b_3) variabel motivasi sebesar 0,778 memberikan makna bahwa jika motivasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Dari hasil analisis data juga diperoleh koefisien korelasi berganda (R) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,874; yang berarti bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,750; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sebesar 75% dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu (kemampuan, keahlian, sikap, dan kebutuhan) pegawai maka mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari hasil penelitian juga terlihat bahwa masa kerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan yang relatif sudah lama bekerja, sehingga memiliki pengalaman yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, pegawai relatif mampu menciptakan kinerja walaupun belum optimal.

Sejalan dengan hasil tersebut, kemampuan dan keahlian pegawai mempunyai peranan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pegawai yang terampil, terlatih dan profesional tidak tercipta dengan sendirinya. Kemampuan melaksanakan pekerjaan dianggap sebagai nilai tambah seorang pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Namun, permasalahan yang muncul saat ini adalah bagaimana cara meningkatkan kemampuan pegawai agar mencapai sasaran yang diinginkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan secara materi (fisik) dan immateri (non fisik). Lingkungan kerja secara fisik meliputi penataan ruangan, penerangan dan sirkulasi udara telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Sedangkan

lingkungan kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan lingkungan sekitar, dan sebagainya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui juga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, memiliki kecenderungan menghasilkan kinerja yang rendah dan sedang, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi sedang, kinerja yang dihasilkan bervariasi, artinya, kadangkala menghasilkan kinerja rendah, sedang dan tinggi. Untuk pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kinerja yang bervariasi.

Berdasarkan kedua hubungan tersebut, terlihat bahwa masalah sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan dan karakteristik yang kompleks, tidak dapat dikesampingkan begitu saja, apalagi untuk perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia. Permasalahan ini harus menjadi perhatian perusahaan secara serius. Apabila tidak disadari, justru hal ini akan menjadi *boomerang* bagi perusahaan yang bersangkutan.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diketahui bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika karakteristik individu (keahlian dan kemampuan) meningkat, lingkungan kerja semakin kondusif, dan motivasi pegawai dalam bekerja tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berkaitan dengan peranan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, implikasi hasil penelitian yang diambil adalah :

1. Perlu peningkatan karakteristik individu pegawai terutama berkaitan dengan keahlian, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan keahlian, kemampuan, dan keterampilan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Selain itu, faktor pengakuan dalam organisasi juga diperlukan agar pegawai merasa diperlakukan secara adil, diperlakukan sebagai manusia, dan dihormati hak-haknya sebagai pegawai.
2. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai serta mendukung pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Selain itu, pengaturan ruangan kerja yang baik, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan ruangan yang baik juga penting untuk diperhatikan. Tujuannya adalah agar pegawai betah melaksanakan tugas-tugas di dalam ruangan, tanpa keseringan keluar ruangan karena merasa pengap. Selain itu, penciptaan hubungan kerja yang harmonis baik di antara sesama bawahan maupun antara bawahan dan atasan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dengan semakin baiknya hubungan kerja yang dibangun tersebut, akan terjalin sinergi dan kesatuan visi dan misi, sehingga tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai secara bersama-sama.
3. Meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama memberikan hak-hak pegawai sebagai *wanprestasi* atas apa yang telah dilakukannya kepada organisasi. Tujuannya

selain memenuhi kebutuhan pokok pegawai, juga meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai dan keluarganya. Selain itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaannya juga merupakan faktor pendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, profesionalisme dan kapabilitas sumber daya manusia hendaknya menjadi pertimbangan utama pegawai memperoleh pengembangan karier dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Karakteristik individu pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu telah berada pada kategori baik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berada pada kategori baik dan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu telah berada pada kategori baik dan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara simultan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni :

1. Agar karakteristik pegawai meningkat baik dari pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pemahamannya maka pemberian kesempatan kepada pegawai melalui program pengembangan diri, pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.
2. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai, dengan hubungan kerja yang harmonis, secara psikis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
3. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dengan memberikan hak-hak pegawai dalam hal kesejahteraan dan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan melalui pengembangan karier secara adil dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi, Perencanaan, Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE UGM.

As'ad, Mochammad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.

Bernaddin dan Russel. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks

- Cokroaminoto. 2007. *Menyusun Standar Kinerja Karyawan*. Wordpress.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pustaka Pelajar.
- Gibson, James L. 1996, *Organization : Behaviour Structure Process*. Singapore. McGraw Hill.
- , (2004). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadara. 2009. *Pengaruh ,Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. yunus Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.
- Handoko, T. Hani dan Sukanto. 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi 2 Yogyakarta. BPFE UGM.
- , 1996. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung.
- Ilyas, Y., 2001, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Maholtra. 2003. *Research Business*. New Jersey. Prentice Hall
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Repika Aditama
- Marjo. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Balai Pustaka
- Misriani. 2010. *Analisa Pengaruh, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.
- Mursi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Balai Pustaka
- , 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Oktorita. 2006. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Panamas Cabang Bengkulu*. Tesis Program MM Unib. Tidak dipublikasikan.

- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap Bahasa Indonesia Jakarta. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- , 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Schuller, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktif*. Jakarta. Gema Insani Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Effendi. 1996. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Stoner, James A.F ; Freeman, Edward R. 1992. *Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Intermedia
- Sule dan Syaifullah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Andi.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian Ekonomi*. Jakarta. Ganessa Insani Press.
- Timple, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Umar, Husein. 1997. *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.