

Pengaruh Prestasi Kerja, Keahlian, dan Perilaku terhadap Kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank pada Usaha Perikanan Tangkap di Kota Ambon

Nicole Sopacuaperu¹⁾, Zany Irayati Aunalal²⁾, Maria M. Tetelepta³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

²⁾zanyaunalal@gmail.com

ABSTRACT

Fishery activity in Ambon City is dominated by capture fisheries in addition to aquaculture which has recently begun to develop with fish resources as a superior fishery potential. Capture fisheries business requires operational costs that are not small. Fishermen need financial assistance to go to sea. Formal institutions such as banking have been embraced by the government to advance the marginal sector, but have not given a direct role to fishermen. One of the programs is the launch of the People's Business Credit, which is credit or financing provided by banks to UMKM that are feasible but not yet bankable (meet the bank's requirements to obtain funds), namely that these businesses have good prospects and have the ability to repay loan funds. . The obstacle to KUR distribution is the uneven distribution of information to UMKM. This study aims to determine whether work performance, skills, and behavior influence the performance of KKMB in capture fisheries businesses in Ambon City. The research was conducted by involving 60 capture fisheries business actors in Ambon City who made loans through KKMB (Bank Partner Financial Consultants) as respondents in addition to several consultants as resource persons. Data were collected through observation, interviews and questionnaires which were then tabulated and analyzed using multiple regression analysis. The results of the study show that work performance, expertise, and behavior both partially and simultaneously affect the performance of Bank Partner Financial Consultants (KKMB). The results of this study are used as input for the Maluku Regional Economic Bureau and Bank Partner Financial Consultants Organizations (KKMB) in carrying out their duties and responsibilities as well as paying attention to work performance, skills and behavior that influence in improving KKMB performance in developing capture fisheries business in Ambon City.

Keywords : *Achievement, Skill, Behavior, Performance*

ABSTRAK

Aktivitas perikanan di Kota Ambon didominasi oleh perikanan tangkap disamping perikanan budidaya yang akhir-akhir ini mulai berkembang dengan sumberdaya ikan sebagai potensi perikanan unggulan. Usaha perikanan tangkap membutuhkan biaya operasional yang tidak sedikit. Nelayan membutuhkan bantuan pembiayaan untuk melaut. Institusi formal seperti perbankan sudah dirangkul oleh pemerintah untuk memajukan sektor marjinal, namun belum memberi peranan secara langsung terhadap nelayan. Salah satu program yaitu dengan peluncuran Kredit Usaha Rakyat yang merupakan kredit atau pembiayaan yang diberikan perbankan kepada UMKM yang *feasible* (layak) tapi belum *bankable* (memenuhi syarat bank untuk mendapatkan dana), yakni usaha tersebut memiliki prospek yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengembalikan dana pinjaman. Kendala penyaluran KUR adalah belum meratanya informasi kepada UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah prestasi kerja, keahlian, dan perilaku berpengaruh terhadap kinerja KKMB pada usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 60 pelaku usaha perikanan tangkap di Kota Ambon yang melakukan peminjaman melalui KKMB (Konsultan Keuangan Mitra Bank) sebagai responden selain beberapa konsultan sebagai narasumber. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang kemudian ditabulasi dan dianalisis dengan alat analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja, keahlian, dan perilaku baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

Kata kunci: Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kota Ambon yang sebagian besar adalah perairan pesisir dan laut, memiliki potensi sumberdaya kelautan dan perikanan, bila ditinjau dari besaran stok maupun peluang pemanfaatan dan pengembangannya. Aktivitas perikanan di Kota Ambon didominasi oleh perikanan tangkap disamping perikanan budidaya yang akhir-akhir ini mulai berkembang dengan sumberdaya ikan sebagai potensi perikanan unggulan. Usaha perikanan tangkap membutuhkan biaya

operasional yang tidak sedikit. Nelayan membutuhkan bantuan pembiayaan untuk melaut. Institusi formal seperti perbankan sudah dirangkul oleh pemerintah untuk memajukan sektor marjinal, namun belum memberi peranan secara langsung terhadap nelayan. Salah satu program yaitu dengan peluncuran Kredit Usaha Rakyat yang merupakan kredit atau pembiayaan yang diberikan perbankan kepada UMKM yang *feasible* (layak) tapi belum *bankable* (memenuhi syarat bank untuk mendapatkan dana),

yakni usaha tersebut memiliki prospek yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengembalikan dana pinjaman. Kendala penyaluran KUR adalah belum meratanya informasi kepada UMKM. Selain itu, anggapan yang kurang tepat mengenai KUR, misalnya sebagai kredit program yang tidak perlu dikembalikan (Harefa, 2015).

Bank yang berkerja sama dengan KKMB untuk menyalurkan KUR kepada pelaku usaha perikanan tangkap yaitu Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan Bank Pemerintah Daerah Maluku (BPDM). Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah menyalurkan dana KUR kepada pelaku usaha perikanan tangkap sebanyak 45 orang, dan Bank Pemerintah Daerah Maluku (BPDM) sebanyak 15 orang. Pelaku usaha perikanan tangkap terdiri dari beberapa profesi yaitu sebagai penjual ikan, pengumpul ikan, dan penangkap ikan (nelayan).

Permodalan kerap kali menjadi kendala bagi masyarakat nelayan. Sulitnya akses, persyaratan yang berbelit-belit hingga ketidaktahuan masyarakat tentang lembaga pendanaan menjadi beberapa faktor nelayan enggan mengurus kredit bergulir. Ketergantungan nelayan terhadap permodalan mandiri, penyisihan keuntungan usaha, meminjam dari anggota keluarga ataupun dari sumber keuangan informal lainnya masih sangat tinggi. Hampir 85 persen pelaku usaha kelautan dan perikanan di Indonesia berskala mikro dan kecil. Banyaknya pelaku usaha kecil ini, tentu menjadi perhatian pemerintah untuk tercapainya agenda ketujuh Nawa Cita yang telah digagas oleh Presiden RI Joko Widodo, yaitu mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik (Depkes, 2019).

Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) merupakan lembaga penyedia jasa pengembangan usaha (*Business Development Services Provider*) yang memenuhi standar klasifikasi tertentu (telah diberdayakan dalam teknis keuangan/perbankan). KKMB merupakan tenaga pendamping yang membantu para kreditur (para pelaku usaha perikanan tangkap) untuk mengakses kredit serta dalam proses pengembalian pinjaman kredit tersebut kepada pihak Bank. Keberadaan KKMB di Maluku telah memperoleh legalisasi melalui surat keputusan Gubernur Maluku No.39 Tahun 2016 tentang Penetapan Petugas Konsultan Keuangan Mitra Bank dan Tenaga Ahli Manajemen Provinsi Maluku. Struktur organisasi KKMB yang berada di Kota Ambon terdiri dari 1 Ketua dan 6 anggota.

Besaran honor yang diterima oleh masing-masing KKMB yaitu Rp. 1.000.000 per bulan yang dibayar setiap 3 bulan dengan ketentuan dapat memenuhi target mendampingi minimal 20 UMKM dengan hasil minimal 4 UMKM yang memperoleh pembiayaan. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Maluku bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi, pada tahun 2013 telah melatih 20 orang tenaga KKMB guna

meningkatkan kompetensi. KKMB Provinsi Maluku berjumlah 20 Orang yang tersebar di 9 (sembilan) Kabupaten/Kota. Khusus di Kota Ambon, KKMB berjumlah 7 (tujuh) orang, namun 4 (empat) orang sudah tidak aktif lagi menjadi KKMB sehingga hanya tersisa 3 (tiga) orang tenaga KKMB yang masih aktif menjalankan tugasnya sebagai pendamping atau tenaga penghubung untuk pelaku usaha khususnya pelaku usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Namun, apabila jumlah tenaga KKMB hanya sedikit, maka mereka tidak akan dapat merangkul semua pelaku usaha perikanan tangkap di Kota Ambon secara keseluruhan. Padahal, dengan kehadiran tenaga KKMB dalam jumlah yang cukup banyak di setiap kecamatan Kota Ambon, maka akan membantu para pelaku usaha perikanan tangkap dimudahkan dalam mengakses kredit demi pengembangan usaha yang digeluti.

Dalam melakukan pendampingan bagi pelaku usaha dengan pihak perbankan, maka seorang KKMB haruslah mampu atau cakap dalam menghubungkan pihak debitur dan kreditur. Selain itu, seorang KKMB juga harus berpengalaman dalam mencari kreditur yang baik serta sanggup untuk melunasi pinjaman apabila telah meminjam dari pihak debitur. Oleh sebab itu, prestasi kerja dari seorang KKMB dapat diukur dari berapa banyak kreditur yang diperoleh untuk mengajukan pinjaman di pihak perbankan.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, Rivai (2004) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, penulis melihat bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang menurut kemampuan ataupun kecakapan yang dimiliki untuk mencapai apa tujuannya. Keadaan nyata prestasi kerja dari KKMB saat penulis melakukan wawancara singkat terhadap para pengusaha yang melakukan kredit melalui KKMB ialah pelayanan yang diberikan cukup baik namun efisien waktu dalam proses pencairan dana sedikit lambat, walau pengusaha tangkap tau bahwa kemungkinan itu karena proses yang agak rumit dari pihak bank namun mereka mau agar lebih baik lagi dalam KKMB lebih meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi dalam proses pencairan kredit.

Selain prestasi kerja yang dimiliki, KKMB juga harus memiliki keahlian (*skill*) untuk melakukan proses pendampingannya kepada para pelaku usaha dengan membantu mereka agar dapat dipercayai oleh pihak perbankan dalam memberikan peminjaman. Menurut Iverson (2001), keahlian (*skill*) membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang agar dapat lebih membantu

menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Gordon (2009), keahlian (*skill*) adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keadaan nyata yang di ketahui oleh penulis dari beberapa pengusaha yang melakukan kredit melalui KKMB mengenai keahlian dari KKMB itu sendiri ialah mereka cukup baik dalam penyampaian proses pengkreditan hingga pengembalian kredit kepada pihak bank dan mereka juga baik untuk meyakinkan para pengusaha.

Aspek lainnya yang turut mempengaruhi kinerja tenaga KKMB dalam melakukan tugasnya adalah perilaku, dimana mereka harus berinteraksi dengan pihak kreditur secara baik. Menurut Oktaviana (2014) perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan. Perilaku yang ditunjukkan itu dengan sikapnya yang sopan dalam menyapa kreditur sebelum memulai pembicaraan untuk mengakses kredit ataupun memberi pengarahan yang terarah kepada pihak kreditur untuk melakukan peminjaman sampai proses pengembalian pinjaman kepada pihak perbankan dengan tepat waktu. Untuk itu, perilaku dapat diukur dengan sikap seorang KKMB dengan berperilaku yang baik serta sopan kepada pihak kreditur. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan penulis kepada beberapa pengusaha yang melakukan kredit melalui KKMB ialah menurut mereka sudah cukup baik dan sopan dalam proses tanya jawab yang dilakukan dari proses penyiapan segala berkas untuk melakukan pengkreditan hingga sampai pada proses pengembalian kredit. Hanya saja ada salah satu pengusaha yang sedikit kesal karena pada awal proses beliau menelepon namun kadang tidak diangkat. Tapi beliau memahami bahwa mungkin anggota KKMB ini sedang di jalan atau sedang sibuk, karena nantinya juga beliau dihubungi balik oleh anggota KKMB tersebut (pengusaha ini menyampaikan hal ini sambil senyum dan tertawa kecil).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, keahlian, dan perilaku terhadap kinerja KKMB. Dengan menguji hubungan ini, diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah 1) Kuantitas Kerja, Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan; 2) Kualitas kerja, Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja; 3) Keandalan, Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama; 4) Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan; 5) Kerajinan, Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin; 6) Sikap, Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja; dan 7) Kehadiran, Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Keahlian

Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa di pindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya. Menurut Gordon (2009), keahlian (*skill*) adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Yulk (1998), keahlian (*skill*) dapat diartikan kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan satu cara yang efektif. Iverson (2001), keahlian (*skill*) membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang agar dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Menurut Widyatun (2005), terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi keahlian secara langsung, yakni: 1) Motivasi, merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan; 2) Pengalaman, membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan-tindakan di masa lampau; dan 3) Keterampilan, dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih ahli dalam melakukan sesuatu.

Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003).

Pada dasarnya bentuk perilaku dapat diamati, melalui sikap dan tindakan, namun demikian tidak berarti bahwa bentuk perilaku itu hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya saja, perilaku dapat pula bersifat potensial, yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi dan persepsi. Bloom (1956), membedakannya menjadi 3 macam bentuk perilaku, yakni *Cognitive*, *Affective* dan *Psikomotor*.

Ada empat faktor yang berpengaruh pada perilaku individu, yakni; 1) Motivasi, sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah intensitas dan ketekunan perilaku; 2) Kemampuan, personal dapat juga membuat perbedaan dalam perilaku dan kinerja seseorang, kemampuan mencakup bakat alami dan kemampuan belajar yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap tugas, bakat alami membantu seseorang mempelajari tugas secara spesifik sehingga lebih cepat dan lebih baik; 3) Peran, sejauh mana orang memahami tugas/pekerjaan yang ditugaskan atau yang diharapkan dari mereka; dan 4) Situasional, mencakup semua kondisi di luar kontrol langsung karyawan yang di batasi atau memfasilitasi perilaku dan kinerja (Sedarmayanti, 2007).

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggung jawab) yaitu suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Sinambela, 2012). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2011) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2011).

Secara potensial, kinerja sebagai alat pendorong tercapainya perubahan budaya dan perilaku serta memberi SDM wewenang dalam melakukan pekerjaan dan perkembangan pribadi mereka. Taviyastuti *et al.*, (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah kriteria dari pencapaian hasil kerja SDM yang optimal yang menentukan kelangsungan hidup sebuah usaha. Kinerja juga dapat diartikan sebuah penilaian yang diukur berdasarkan dampak dari strategi-strategi dan orientasi di dalam organisasi (Arif, 2011). Sedangkan studi widjaja berpendapat bahwa kinerja merupakan kesinambungan antara *value* dengan prosedur kerja

yang dilakukan. Saleh (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang nampak lebih dipengaruhi oleh usaha-usaha dan strategi yang baik dibandingkan dengan besarnya intensitas dari usaha yang dilakukan.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini, banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: 1) Kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*); dan 2) Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Kualitas dan kemampuan individu yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu) dan 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja dan lingkungan kerja.

Dessler (2011), menyebutkan beberapa faktor yang dinilai secara umum mempengaruhi penilaian kinerja, antara lain: 1) Mutu: kecermatan, ketuntasan dan dapat diterima dari kerja yang dijalankan; 2) Produktivitas : mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 3) Pengetahuan jabatan: keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada jabatan; 4) Keandalan: sejauhmana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut; 5) Ketersediaan: sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan; dan 6) Ketidaktergantungan: sejauh mana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

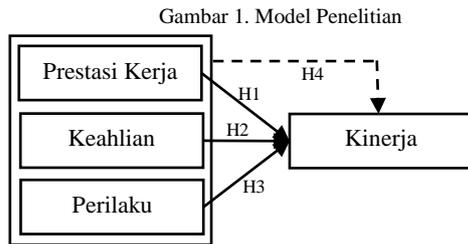
Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Untuk menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pegawai tersebut membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu. Substansi mengenai indikator pengukuran kinerja ini terdiri atas aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan yang dapat diukur (Sedarmayanti, 2007) meliputi: 1) Prestasi kerja (*achievement*), yaitu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja; 2) Keahlian (*skill*), yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain; 3) Perilaku (*attitude*), yaitu sikap dan tingkah laku individu yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Suatu kinerja diukur berdasarkan kriteria dan standar penilaian tertentu. Untuk mengetahui gambaran mengenai penelitian ini, maka diperlukan sebuah kerangka konseptual yang sistematis untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah melihat secara parsial dan simultan pengaruh dari variabel bebas yaitu prestasi kerja, keahlian, dan perilaku terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.



Sumber : Peneliti, 2022

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina & Istikomah (2017) dan Syahrudin (2016) telah menguji hubungan antara prestasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis (H1): Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani dan Hertiana Iksari (2013) dan penelitian Nenny Anggraeni (2011) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis (H2): Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2011) dan Sukamto (2008) telah menguji hubungan antara perilaku dengan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis (H3): Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hubungan antara ketiga variabel ini secara simultan terhadap kinerja dirumuskan dalam hipotesis (H4): prestasi kerja, keahlian, dan perilaku secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Nusaniwe, Kecamatan Sirimau, Kecamatan Baguala, dan Kecamatan Teluk Ambon. Objek dalam penelitian ini adalah para pelaku usaha perikanan tangkap di Kota

Ambon yang melakukan peminjaman melalui KKMB (Konsultan Keuangan Mitra Bank).

Data dalam penelitian ini diperoleh dari studi lapangan atau penelitian empiris melalui wawancara dengan informan. Wawancara dilakukan terhadap beberapa orang yang dijadikan sebagai narasumber dan kuesioner dari responden yang terpilih dengan sengaja (*purposive*) dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan memiliki pemahaman terhadap bagaimana cara mengakses kredit ke pihak perbankan. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan teknik *aggre-disagreescale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel. Kriteria jawaban yang digunakan (Sanusi, 2014) yakni: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha yang melakukan pengkreditan di Kota Ambon yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh pengusaha yang melakuakn kredit usaha sebanyak 60 orang.

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja dan tiga variabel independen yaitu prestasi kerja, keahlian dan perilaku. Berikut identifikasi dari masing-masing variabel penelitian dan indikator pembentuknya.

Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.	a) Kemampuan dan minat seorang pekerja b) Tingkat Motivasi kerja	Sutrisno, 2011
2	Keahlian, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	a) Keahlian Teknis b) Keahlian Kemanusiaan c) Keahlian Konsep	Hasibuan, 2005
3	Perilaku, yaitu sikap dan tingkahlaku individu yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.	a) Karakteristik biografis b) Kemampuan c) Kepribadian d) Pembelajaran	Sthephen Robbins, 2001
4	Kinerja yaitu perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang di berlakukan oleh instansi.	a) Ketepatan waktu b) Deskripsi Pekerjaan c) Kuantitas d) Kualitas	Christi dkk, 2010

Sumber: Penelitian terdahulu

Untuk menguji hipotesis penelitian ini, maka sesuai dengan jenis penelitian kuantitatif, metode analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian ini menggunakan software SPSS versi 21. Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t (parsial) untuk hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh prestasi kerja (x_1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $11,127 > t$ -tabel $2,003$ maka hipotesis Diterima. Artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.497	.799		3.125	.003
Prestasi Kerja	.800	.072	.825	11.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

b) Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh keahlian (x_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,023 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,327 > t$ -tabel $2,003$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial, keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.918	1.442		5.490	.000
Keahlian	.281	.121	.292	2.327	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

c) Pengaruh Perilaku terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh perilaku (x_3) terhadap kinerja (y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung yaitu $10,360 > t$ -tabel yaitu $2,003$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Perilaku terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.512	.856		2.933	.005
Perilaku	.791	.076	.806	10.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

d) Pengaruh Prestasi Kerja, Keahlian dan Perilaku terhadap Kinerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah $40,415$. Karena nilai F-hitung $> F$ -tabel atau $40,415 > 2,77$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat kepercayaan 99% atau $\alpha 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel prestasi kerja (x_1), keahlian (x_2) dan perilaku (x_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja (x_1), keahlian (x_2) dan perilaku (x_3) secara simultan terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Prestasi Kerja, Keahlian dan Perilaku terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183.451	3	61.150	40.415	.000 ^b
Residual	84.732	56	1.513		
Total	268.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku, Keahlian, Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.024	1.039		1.948	.056
Prestasi Kerja	.714	.296	.737	2.414	.019
Keahlian	.051	.076	.053	.666	.508
Perilaku	.074	.301	.076	.246	.806

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan dalam bentuk rumus regresi $Y = 2,024 + 0,714X_1 + 0,051X_2 + 0,074X_3$. Persamaan regresi berganda tersebut diinterpretasikan bahwa koefisien regresi secara parsial melalui *unstandardized coefficients* (Beta) atau sering disebut sebagai sumbangan parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar $2,024$, memberikan arti bahwa bila tidak dipengaruhi oleh variabel prestasi kerja, keahlian, dan perilaku, maka kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) akan meningkat.
- Koefisien regresi faktor prestasi kerja (β_1) sebesar $0,714$ memberikan arti bahwa perubahan variabel prestasi kerja dengan nilai sebesar satu satuan persepsi dan variabel lainnya konstan cenderung meningkatkan kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).
- Koefisien regresi faktor keahlian (β_2) sebesar $0,051$ memberikan arti bahwa perubahan variabel keahlian dengan nilai sebesar satu satuan persepsi dan variabel lainnya konstan, cenderung meningkatkan kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

d. Koefisien regresi faktor perilaku (β_3) sebesar 0,074 memberikan arti bahwa perubahan variabel perilaku dengan nilai sebesar satu satuan persepsi dan variabel lainnya konstan, cenderung meningkatkan kinerja kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang diteliti, ternyata variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB), karena diperoleh koefisien regresi yang tertinggi sebesar 0,714 atau 71,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara empiris terbukti faktor prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja kerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008). Sikap pun tidak terlepas dari penilaian prestasi kerja sebab sikap karyawan terhadap sesama karyawan maupun karyawan terhadap atasan di nilai untuk pencapaian suatu prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien regresi faktor prestasi kerja adalah 0,714 memiliki nilai positif dan pada uji t nilai faktor prestasi kerja adalah 2,414 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Kosultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Yamanie *et al.*, (2016) dengan judul 'Pengaruh prestasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya' hasil penelitiannya adalah prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

Pengaruh keahlian terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien regresi faktor keahlian adalah 0,051 memiliki nilai positif dan pada uji t faktor keahlian adalah 0,666 dengan probabilitas signifikan 0,023 jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani (2010) dengan judul 'Pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer

Semarang' hasil penelitiannya adalah keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Amirullah dan Budiyo, 2014) keahlian adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keahlian sangat berkaitan erat dengan pengetahuan, sehingga jika pengetahuannya minim maka keahlian yang dimiliki tidak dapat di wujudkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Pengaruh perilaku terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha tangkap di Kota Ambon. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien faktor perilaku adalah 0,074 memiliki nilai positif dan pada uji t faktor perilaku adalah 0,246 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat di simpulkan bahwa perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sukamto (2008) dengan judul 'Analisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja tenaga penjualan'. Menurut (Oktaviana, 2014), perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan. Perilaku yang baik dalam suatu pekerjaan, maka menghasilkan yang baik pula.

Pengaruh prestasi kerja, keahlian, dan perilaku secara bersama-sama terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon. Berdasarkan hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 40,415 memiliki nilai positif dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja, keahlian, dan perilaku secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) dalam pengembangan usaha perikanan tangkap di Kota Ambon.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

- 1) Pengaruh variabel prestasi kerja terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) adalah positif, artinya semakin tinggi prestasi kerja maka kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) akan meningkat.
- 2) Pengaruh variabel keahlian terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) adalah positif, artinya semakin tinggi keahlian maka kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) akan meningkat.
- 3) Pengaruh variabel perilaku terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) adalah positif, artinya semakin tinggi perilaku maka

kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) akan meningkat.

- 4) Berdasarkan Uji F, Uji T Prestasi kerja, keahlian, dan perilaku secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB).

5.2. Saran

Saran peneliti berdasarkan hasil penelitian ini yaitu perlu adanya insentif ataupun pemberian *reward* dalam bekerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggraeni, Neni. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 12, No. 2.
- Arif, M. 2011. Dasar-Dasar Flebotomi. Lembaga Penerbitan Universitas Hasanudin (LEPHAS). Makassar.
- Bloom, Benjamin S. dkk. 1956. Taxonomy of Education Objectives The Classification of Educational Goals Handbook I: Cognitive Domain. New York: Longman, Inc.
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M. 2010. Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Journal Academic. Vol 10.hal 12-13
- Depkes, 2018. Hipertensi Penyakit Paling Banyak Didap Masyarakat, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gordon dan Guiltinan, J. (2009). Manajemen Pemasaran. (Terjemahan Agus Maulana). Edisi 6. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Harefa, M. 2015. Masalah dan Tantangan Implementasi Program Kredit Usaha Rakyat di Propinsi Sulawesi Selatan dan Jawa Tengah.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (1990). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Herlina, S dan Istikomah, E. 2017. Mathematical Learning Assisted by Mobile Learning to Improve Students' Critical Thinking Ability in Material of Integral Calculus (Case Study of Mathematics Education Students at FKIP UIR). Research: Not yet Published.
- Iverson. (2001). Physician Communication Skills: Results of a Survey of General/Family Practitioners in Newfoundland. Medical Education Online [Http://www.med-Edonline.org/res00014.htm](http://www.med-Edonline.org/res00014.htm), 1–11. <https://doi.org/10.3402/meo.v6i.4521>
- Mangkunegara, P.A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. P.A. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oktaviana, L. (2014). Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bulliyng. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasetyani, Rima & Ikasari, Hertiana. (2013). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT Nyonya Meneer Semarang.
- Rivai, Veithzal 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Saleh, Akh. Muwafik, 2010, *Public Service Communication*, Malang, UmmPress.
- Sedarmayanti, 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Stephen Robbins. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Sukanto. 2018. "Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Melalui Variabel Ketidakjelasan Peran, Kepercayaan Terhadap Pemimpin dan Kepuasan Pekerjaan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Jawa Tengah," *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal Of Marketing Science)*, Vol. 7, No. 2, Pp. 169-190, Apr. 2017.
- Suryadi. 2011. Manajemen PAUD TPA-KB/RA (Mendirikan, Mengelola dan Mengembangkan PAUD). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syahrudin, 2016. Laporan Penelitian: Nilai-Nilai Kejuangan Masyarakat Banjar Periode Revolusi Fisik, 1945-1949 Sebagai Sumber Belajar Pendidikan IPS. Prodi IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat. (Unpublished).

- Taviyastuti, 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Mahasiswa. (Studi Kasus Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang). Admisi dan Bisnis Vol 19, No 1
- Widayatun. 2005. Ilmu Perilaku, Edisi Lanjutan. Cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yukl, Gary. 1998. Kepemimpinan Dalam Organisasi (*Leadership In Organization*) Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa Yusuf Udaya. Prenhallindo. Jakart

