

# PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN KAPASITAS USAHA TERHADAP RISIKO KREDIT

Shelly Widowati

*shellywidowati@gmail.com*

Endang Dwi Retnani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of internal control, quality of human resources, and training of business capacity on credit risk. The population was PT PNM Mekaar in Surabaya. Moreover, the data collection technique used purposive sampling. In line with that, there were 5 branch offices within one area in Surabaya, i.e. Surabaya 4. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. Based on the research result, it concluded as follows: (1) internal control had a positive effect on credit risk. It showed that intern control, which related to rules, could give adequate belief of companies' objective achievement, (2) quality of human resource had a positive effect on credit risk. This showed that human resources which had proper competence with its good subject's understanding, could minimize the occurrence of credit risk, (3) training of business capacity had a positive effect on credit risk. It showed the importance of training for business people, so that they had skill in developing their business. As a result, it could minimize the occurrence of credit risk.*

*Keywords: internal control, quality of human resources, training of business capacity, credit risk*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia dan pelatihan kapasitas usaha terhadap risiko kredit. Populasi dalam penelitian ini adalah PT PNM Mekaar di Surabaya, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 kantor cabang dalam satu area di Surabaya yaitu area Surabaya 4. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan: (1) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap risiko kredit, hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern yang diberlakukan sesuai dengan peraturan maka dapat memberikan suatu keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan perusahaan, (2) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap risiko kredit, hal ini menunjukkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan pemahaman dibidangnya yang baik maka akan dapat meminimalisir terjadinya risiko kredit, (3) pelatihan kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap risiko kredit, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memberikan pelatihan kapasitas usaha kepada nasabah agar nasabah memiliki keahlian dalam mengembangkan usahanya sehingga dapat meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi.

Kata Kunci: pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, pelatihan kapasitas usaha, risiko kredit.

## PENDAHULUAN

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008). Dalam penyaluran kredit diperlukan adanya pengendalian intern agar terhindar dari segala bentuk resiko dan penyelewengan yang mungkin terjadi. Sistem pengendalian intern tersebut dapat dibagi menjadi dua macam yaitu pengendalian intern

akuntansi (*internal accounting control*) dan pengendalian intern administratif (*internal administrative control*). Pengendalian intern akuntansi yang merupakan bagian dari sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian intern administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2001). Pengendalian internal pada dasarnya bertujuan untuk melindungi *assets* milik perusahaan dari terjadinya penyelewengan, kredit macet, serta meningkatkan efektif dan efisiensi kerja. Dengan pengendalian internal yang memadai maka diharapkan dapat menjamin proses pemberian kredit dan dapat meminimalisir dari kesalahan-kesalahan yang berakibat pada kredit macet.

Dalam upaya meningkatkan pengendalian internal pada sebuah perusahaan, maka sebuah perusahaan harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik untuk menghindari risiko kredit yang mungkin terjadi. Kemudian menyangkut kemampuan sumber daya manusia yang akan menjalankan sistem atau yang menghasilkan informasi tersebut, yang dituntut untuk memiliki tingkat keahlian akuntansi yang memadai dan atau paling tidak memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengasah kemampuannya di bidang akuntansi. Disini kemampuan sumber daya manusia itu sendirisangat berperan dalam menghasilkan informasi yang bernilai (keterandalan). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Arfianti (2011), kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian intern setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. khususnya kualitas pribadi sumberdaya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dari sumberdaya manusia yang bersangkutan. Ketiga faktor kualitas sumberdaya manusia tersebut diatassaling mempunyai hubungan yang erat, karena pada hakikatnya kualitas sumberdaya manusia sebagai ciri-ciri pribadi akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga variabel tersebut diatas. Afrizal (2014) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

Pelatihan kapasitas usaha merupakan salah satu program PT PNM Mekaar yaitu suatu pelatihan yang diberikan kepada kelompok nasabah yang digunakan untuk menunjang usaha sesuai dengan bidangnya. Sebagai contoh, sekelompok nasabah memiliki usaha di bidang kuliner maka PT PNM Mekaar akan memberikan pelatihan terkait usaha kuliner tersebut dengan cara mendatangkan Chef untuk bisa memberikan pelatihan dalam hal kuliner. Dengan adanya pelatihan kapasitas usaha tersebut diharapkan dapat meningkatkan penghasilan para nasabah yang akan berdampak pada kemampuan nasabah dalam memenuhi kewajibannya.

Dalam pengelolaan perkreditan ini memiliki banyak masalah yang timbul salah satunya yaitu kredit macet. Yang dimaksud dengan kredit macet sendiri adalah ketidakmampuan nasabah dalam memenuhi kewajibannya, baik sebagian maupun seluruhnya. Mudrajat (2003) mengemukakan bahwa kredit bermasalah disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal penyebab kredit bermasalah adalah lingkungan usaha debitur yang kurang menunjang, musibah dan persaingan antara lembaga keuangan. Faktor internal penyebab kredit bermasalah adalah kegagalan mengelola usaha,

kebijakan kredit yang kurang menunjang, kelemahan sistem dan prosedur penilaian kredit serta pemberian dan pengawasan kredit yang menyimpang dari prosedur. Kredit macet dalam jumlah yang banyak akan berdampak terhadap operasional perusahaan tersebut. Kredit macet terjadi juga sebagai akibat dari analisis pemberian persetujuan kredit yang tidak begitu ketat. Maka dengan itu diperlukan pengelolaan perkreditan yang baik dengan menerapkan pengendalian internal yang memadai, kualitas sumber daya manusia yang mumpuni serta pelatihan kapasitas usaha pada para nasabah.

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas adalah sebagai berikut: (1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap risiko kredit PT PNM MekaarArea Surabaya 4?, (2) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap risiko kredit PT PNM MekaarArea Surabaya 4?, (3) Apakah pelatihan kapasitas usaha berpengaruh terhadap risiko kredit PT PNM MekaarArea Surabaya 4?. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap risiko kredit PT PNM Mekaar Area Surabaya 4, (2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap risiko kredit PT PNM Mekaar Area Surabaya 4, (3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kapasitas usaha terhadap risiko kredit PT PNM Mekaar Area Surabaya 4.

## TINJAUAN TEORI

### Pengendalian Internal

Dalam Boynton *et al.*, (2003), Laporan *Committe of Sponsoring Organizations (COSO)* mengidentifikasi lima komponen pengendalian internal yang saling berhubungan, yaitu: (1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) Menetapkan suasana suatu organisasi, yang mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya, yang menyediakan disiplin dan struktur, (2) Penilaian Risiko (*Risk Assessment*) Merupakan pengidentifikasian dan analisis entitas mengenai risiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan entitas, yang membentuk suatu dasar mengenai bagaimana risiko harus dikelola, (3) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*) Aktivitas pengendalian adalah kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang memberikan arah bagi manajemen, seperti: proses ketaatan pada ketentuan tentang perencanaan dan pelaksanaan anggaran. Aktivitas pengendalian merupakan bagian yang menyatu atau integral dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengkajian, (4) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*) Merupakan pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggung jawabnya, (5) Pemantauan (*Monitoring*) Merupakan suatu proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal pada suatu waktu.

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Suharto (2012:70) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Karakteristik kualitas sumber daya manusia menurut Banusu (2017) mengungkapkan bahwa terdapat tiga komponen utama, diantaranya: (1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan bidangnya. Karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi namun jika karyawan belum punya pengetahuan yang cukup maka pekerjaannya akan terbengkalai, (2) Keterampilan (*Skill*) yaitu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada karyawan dengan maksimal, (3)

Sikap (*attitude*) yaitu tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dalam organisasi.

### **Pelatihan Kapasitas Usaha**

Atmodiwirio (2002:37) mengemukakan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan. Menurut Valerio *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa karakteristik program pelatihan kewirausahaan dilihat dari empat dimensi yaitu desain program, metode penyajian, konten dan kurikulum dan *wrap around services*.

### **Risiko Kredit**

Penilaian kredit dengan menggunakan 7P menurut Kasmir (2007:119) adalah sebagai berikut: (1) *Personality* Yaitu menilai nasabah dari segi kepribadiannya atau tingkah lakunya sehari-hari maupun kepribadiannya masa lalu. Penilaian *personality* juga mencakup sikap, emosi, tingkah laku dan tindakan nasabah dalam menghadapi suatu masalah dan menyelesaikannya, (2) *Party* Yaitu mengklasifikasikan nasabah ke dalam klasifikasi tertentu atau golongan-golongan tertentu, berdasarkan modal, loyalitas, serta karakternya. Nasabah yang digolongkan ke dalam golongan tertentu akan mendapatkan fasilitas yang berbeda dari bank, (3) *Purpose* Yaitu untuk mengetahui tujuan nasabah dalam mengambil kredit, termasuk jenis kredit yang diinginkan nasabah. Tujuan pengambilan kredit dapat bermacam-macam sesuai kebutuhan. Sebagai contoh apakah untuk modal kerja, investasi, konsumtif, produktif dan lain-lain, (4) *Prospect* Yaitu untuk menilai usaha nasabah di masa yang akan datang menguntungkan atau tidak atau dengan kata lain mempunyai prospek atau sebaliknya. Hal ini penting mengingat jika suatu fasilitas kredit yang dibiayai tanpa mempunyai prospek, bukan hanya bank yang rugi akan tetapi juga nasabah, (5) *Payment* Merupakan ukuran bagaimana cara nasabah mengembalikan kredit yang telah diambil atau dari sumber mana saja dana untuk pengembalian kredit. Semakin banyak sumber penghasilan debitur maka akan semakin baik. Sehingga jika salah satu usahanya merugi akan dapat ditutupi oleh usaha lainnya, (6) *Profitability* Untuk menganalisis bagaimana kemampuan nasabah dalam mencari laba. Profitability diukur dari periode ke periode, apakah akan tetap sama atau akan semakin meningkat, apalagi dengan tambahan kredit yang akan diperolehnya, (7) *Protection* Tujuannya adalah bagaimana menjaga agar kredit yang diberikan mendapat jaminan perlindungan, sehingga kredit yang diberikan benar-benar aman. Perlindungan yang diberikan oleh debitur dapat berupa jaminan barang atau orang atau jaminan asuransi.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Risiko Kredit**

Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, jika suatu perusahaan memiliki pengendalian internal yang baik maka dapat mencegah ataupun meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi.

Dalam penelitian yang dilakukan Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap sistem pemberian kredit. Dengan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengendalian Internal pengaruh positif terhadap risiko kredit

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Risiko Kredit**

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang yang dipertanggung jawabkannya untuk kepentingan organisasi serta memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan juga mendorong pengembangan diri pada rekan-rekannya. Bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi risiko kredit maka untuk menghindari atau meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni dibidangnya.

Dalam penelitian Ariesta (2013) mengemukakan bahwa apabila sumber daya manusia pelaku sistem akuntansi tidak memiliki kapasitas dan kualitas yang disyaratkan maka kualitas informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi akan memiliki kualitas yang rendah sehingga dapat dimungkinkan terjadinya risiko kredit. Dengan demikian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Risiko Kredit

### **Pengaruh Pelatihan Kapasitas Usaha Terhadap Risiko Kredit**

Pelatihan Kapasitas Usaha merupakan suatu program pada PT PNM Mekaar. Pelatihan ini ditujukan untuk menunjang usaha para nasabah sehingga diharapkan dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan profitabilitas nasabah. Dimana pelatihan ini diberikan sesuai dengan bidang usaha para nasabah. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat mencegah risiko kredit yang terjadi salah satunya yaitu ketidakmampuan nasabah dalam memenuhi kewajibannya.

Dalam penelitian Anita (2016) mengemukakan bahwa program pelatihan kewirausahaan mempengaruhi sikap dan intensi kewirausahaan. Dengan begitu, diharapkan pelatihan dapat mempengaruhi sikap dan intensi kewirausahaan nasabah yang berdampak pada pendapatan usaha nasabah sehingga dapat meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi. Dengan demikian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Pelatihan Kapasitas Usaha Berpengaruh Positif Terhadap Risiko Kredit

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal (X<sub>1</sub>), Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) dan Pelatihan Kapasitas Usaha (X<sub>3</sub>) terhadap Risiko Kredit (Y). Objek penelitian ini adalah PT PNM Mekaar Area Surabaya 4 dan subjek penelitian ini adalah karyawan PT PNM Mekaar Area Surabaya 4.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2016) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1) Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, (2) Karyawan yang menangani kredit pada PT PNM Mekaar Area Surabaya 4.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber jawaban kuisioner responden. Melalui kuisioner tersebut maka dapat menghasilkan data primer yang digunakan peneliti sebagai acuan dalam mengelola data untuk pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Kuisisioner diberikan secara langsung maupun melalui *googleform* kepada responden. Responden diminta untuk mengisi identitas responden dan daftar pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian. Pada daftar pertanyaan kuisisioner pengukuran indikator-indikator variabel menggunakan skala likert.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Dependen**

Risiko kredit merupakan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini. Penilaian kredit dengan menggunakan 7P menurut Kasmir (2007:119) adalah sebagai berikut: (1) *Personality*, (2) *Party*, (3) *Purpose*, (4) *Prospect*, (5) *Payment*, (6) *Profitability*, (7) *Protection*.

### **Variabel Independen**

#### **Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan suatu mekanisme yang dibuat untuk menjaga, mendeteksi, dan memberi mekanisme pembetulan terhadap potensi terjadinya kesalahan maupun penyalahgunaan di PT PNM Mekaar Area Surabaya 4. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Kartikasari (2015) dengan menambah dua pertanyaan.

#### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Banusu (2017).

#### **Pelatihan Kapasitas Usaha**

Pelatihan kapasitas usaha merupakan salah satu program pelatihan untuk para nasabah yang pemilik usaha. Pelatihan ini diberikan sesuai dengan bidang usahanya dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas usaha nasabah. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Ega dan Sari (2013).

### **Teknik Analisis Data**

Dalam menunjang pembahasan, analisis serta pengujian hipotesis data, diperlukan pengolahan dan penganalisisan data menggunakan program yang terkomputerisasi. Dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Adapun analisa yang dilakukan peneliti yaitu analisis statistik deskriptif dan untuk pengujian menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik serta uji kelayakan model,

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variabel, baik itu variabel dependen maupun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berhubungan dengan pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, pelatihan kapasitas usaha dan risiko kredit. Dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 28 butir pertanyaan yang terbagi menjadi 7 butir pertanyaan dalam setiap variabelnya.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	95	15.00	35.00	29.03	3.14
Kualitas Sumber Daya Manusia	95	21.00	35.00	29.19	3.02
Pelatihan Kapasitas Usaha	95	21.00	35.00	29.45	2.96
Risiko Kredit	95	22.00	35.00	29.35	2.59
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 pengendalian internal mempunyai nilai rata-rata 29.03. nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diambil sebagai sampel adalah baik. Nilai minimum adalah 15 dan nilai maximum adalah 35. Sedangkan nilai standar deviasi adalah 3.14, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data cukup beragam. Kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai rata-rata 29.19. nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diambil sebagai sampel adalah baik. Nilai minimum adalah 21 dan nilai maximum adalah 35. Sedangkan nilai standar deviasi adalah 3.02, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data cukup beragam. Pelatihan kapasitas usaha mempunyai nilai rata-rata 29.45. nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diambil sebagai sampel adalah baik. Nilai minimum adalah 21 dan nilai maximum adalah 35. Sedangkan nilai standar deviasi adalah 2.96, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data cukup beragam. Risiko kredit mempunyai nilai rata-rata 29.35. nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diambil sebagai sampel adalah baik. Nilai minimum adalah 21 dan nilai maximum adalah 35. Sedangkan nilai standar deviasi adalah 2.59, yakni menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data cukup beragam.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas pada keseluruhan item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 2. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya < 0,05 dan r hitung > r tabel.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Simpulan
Pengendalian Internal	1	0,262	0,000	Valid
	2	0,288	0,000	Valid
	3	0,487	0,000	Valid
	4	0,285	0,000	Valid
	5	0,454	0,000	Valid
	6	0,404	0,000	Valid
	7	0,657	0,000	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	1	0,284	0,000	Valid
	2	0,371	0,000	Valid
	3	0,372	0,000	Valid
	4	0,664	0,000	Valid

	5	0,597	0,000	Valid
	6	0,585	0,000	Valid
	7	0,781	0,000	Valid
Pelatihan Kapasitas Usaha	1	0,393	0,000	Valid
	2	0,052	0,000	Valid
	3	0,249	0,000	Valid
	4	0,318	0,000	Valid
	5	0,386	0,000	Valid
	6	0,654	0,000	Valid
	7	0,696	0,000	Valid
Risiko Kredit	1	0,265	0,000	Valid
	2	0,132	0,000	Valid
	3	0,259	0,000	Valid
	4	0,310	0,000	Valid
	5	0,500	0,000	Valid
	6	0,428	0,000	Valid
	7	0,621	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dapat disimpulkan bahwa nilai p-value yang diperoleh dari semua item atas bernilai lebih kecil dari alpha 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, pelatihan kapasitas usaha dan risiko kredit telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan terhadap responden akan memberikan jawaban yang cenderung konsisten. Suatu item pertanyaan reliabel apabila memiliki koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 (Ghozali, 2006:42).

Tabel 3  
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Relibilitas Minimal	Keterangan
Pengendalian Internal	0,826	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,837	0,60	Reliabel
Pelatihan Kapasitas Usaha	0,785	0,60	Reliabel
Risiko Kredit	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

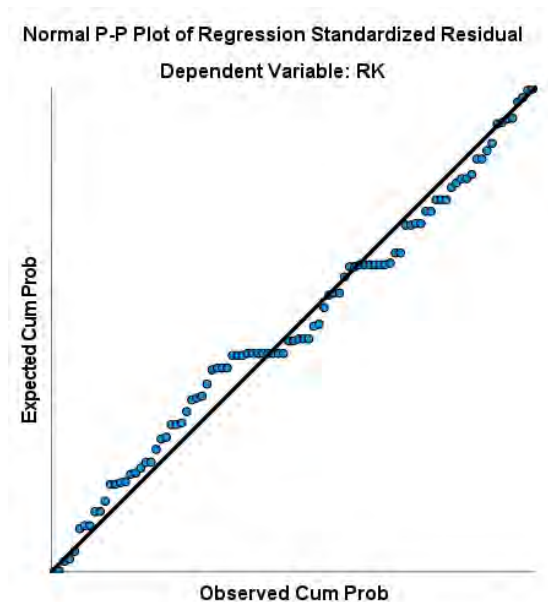
Berdasarkan pengujian reliabilitas yang dilakukan diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel pengendalian internal yaitu 0,826, variabel kualitas sumber daya manusia yaitu 0,837, variabel pelatihan kapasitas usaha yaitu 0,785, dan variabel risiko kredit yaitu 0,785. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dengan menggunakan Normal P-P Plot dan diagram histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal yang terdapat pada gambar dibawah ini:





Gambar 1  
 Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)  
 Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel indenpenden dan dependen telah mempunyai data berdistribusi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau tidak antar variabel independen. Persamaan regresi linear berganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari adanya multikolinearitas antara variabel *independen*. Alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya variabel yang berkorelasi adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengendalian Internal	0,567	1,764	Non Multikolinearitas
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,496	2,015	Non Multikolinearitas
Pelatihan Kapasitas Usaha	0,583	1,714	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dapat dikatakan bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada

periode sebelumnya. Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW) yaitu dengan melihat koefisien korelasi DW.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.909	.78004	2.239

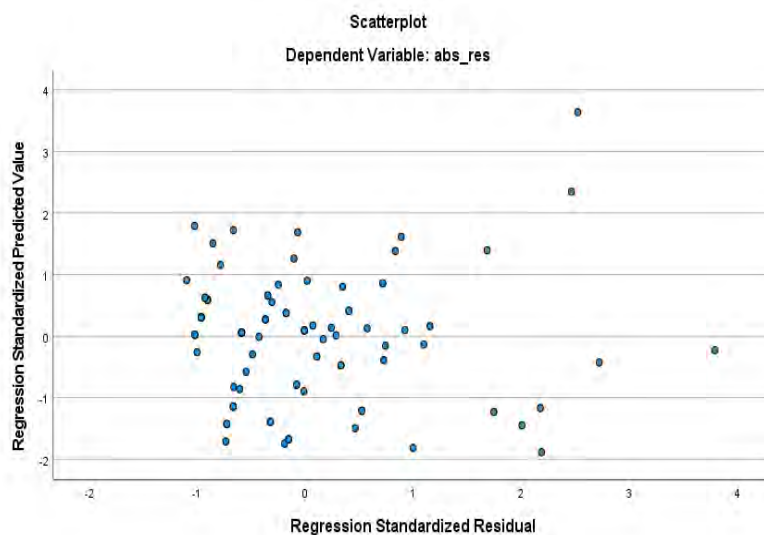
a. Predictors: (Constant), PKU, PI, KSDM  
b. Dependent Variable: RK

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis transformasi regresi diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,239. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji. Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat koefisien korelasi DW dengan ketentuan sebagai berikut:  $dU \leq \text{durbinwatson} \leq 4 - dU$  ( $1,7316 < 2.239 < 2.2684$ ). Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2006).



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)**  
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 maka dapat diketahui bahwa titik-titik dalam *scatterplot* tidak membentuk pola corong, sehingga dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas pada model regresi / asumsi residual identik telah terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengendalian Internal ( $X_1$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), Pelatihan Kapasitas Usaha ( $X_3$ ) dan secara bersama-sama maupun parsial terhadap Risiko Kredit ( $Y$ ). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Nilai $t_{hitung}$	Sig
Konstanta	1,754		
Pengendalian Internal	0,291	8,944	0,000
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,245	6,456	0,000
Pelatihan Kapasitas Usaha	0,405	11,389	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$RK = 1,754 + 0,291 \text{ PI} + 0,245 \text{ KSDM} + 0,405 \text{ PKU} + e$$

Dimana:

PI : Pengendalian Internal

KSDM : Kualitas Sumber Daya Manusia

PKU : Pelatihan Kapasitas Usaha

RK : Risiko Kredit

e : *error term*

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

#### **Konstanta (a)**

Berdasarkan Tabel 6 dalam persamaan regresi linier berganda diketahui nilai konstanta (a) sebesar 1,754

#### **Koefisien Regresi Pengendalian Internal (b<sub>1</sub>)**

Berdasarkan Tabel 6 besarnya koefisien b<sub>1</sub> adalah 0,291 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pengendalian internal dengan risiko kredit. Tanda positif menunjukkan pengaruh pengendalian internal searah pada risiko kredit.

#### **Koefisien Regresi Kualitas Sumber Daya Manusia (b<sub>2</sub>)**

Berdasarkan Tabel 6 besarnya koefisien b<sub>2</sub> adalah 0,245 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kualitas sumber daya manusia dengan risiko kredit. Tanda positif menunjukkan pengaruh kualitas sumber daya manusia searah pada risiko kredit.

#### **Koefisien Regresi Pelatihan Kapasitas Usaha (b<sub>3</sub>)**

Berdasarkan Tabel 6 besarnya koefisien b<sub>3</sub> adalah 0,405 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pelatihan kapasitas usaha dengan risiko kredit. Tanda positif menunjukkan pengaruh pengendalian internal searah pada risiko kredit.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan alpha sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut: (1) Jika tingkat signifikan > 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat digunakan analisis berikutnya, (2) Jika tingkat signifikan < 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat digunakan di analisis berikutnya.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada Tabel 7 berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.166	3	191.389	314.541	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.371	91	.608		
	Total	629.537	94			

a. Dependent Variable: RK  
b. Predictors: (Constant), PKU, PI, KSDM

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas maka dihasilkan nilai F hitung sebesar 314,541 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan baik dan digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien determinasi adaah antara 0 dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen variasi variabel dependen.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS uji koefisien determinasi yang tersaji pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.955 <sup>a</sup>	.912

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai *adjustd R square* (R<sup>2</sup>) sebesar 91,2%. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pelatihan kapasitas usaha mempengaruhi variabel dependen yaitu risiko kredit sebesar 91,2% dan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Hal tersebut mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia dan pelatihan kapasitas usaha mempunyai pengaruh signifikan pada variabel dependen yaitu risiko kredit.

Adapun kriteria pengujian dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sebagai berikut: (1) Apabila nilai signifikan uji  $t \geq 0,05$ , hal ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan dan secara parsial variabel bebas tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, (2) Apabila nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$ , hal ini menunjukkan koefisien regresi signifikan dan secara parsial variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.754	.904		1.939	.056
	PI	.291	.033	.369	8.944	.000
	KSDM	.245	.038	.285	6.456	.000
	PKU	.405	.036	.464	11.389	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi parsial dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien  $b_1$  adalah 0,291 yang berarti menunjukkan hubungan positif (searah) antara pengendalian internal dengan risiko kredit, dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha 0,05 diperoleh t hitung variabel pengendalian internal sebesar 8,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap risiko kredit diterima, (2) Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien  $b_1$  adalah 0,245 yang berarti menunjukkan hubungan positif (searah) antara kualitas sumber daya manusia dengan risiko kredit, dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha 0,05 diperoleh t hitung variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 6,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap risiko kredit diterima, (3) Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien  $b_1$  adalah 0,405 yang berarti menunjukkan hubungan positif (searah) antara pelatihan kapasitas usaha dengan risiko kredit, dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha 0,05 diperoleh t hitung variabel pelatihan kapasitas usaha sebesar 11,389 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap risiko kredit diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Risiko Kredit

Hasil uji Hipotesis pada variabel Pengendalian Internal terhadap Resiko kredit mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ , hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap terhadap resiko kredit. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang positif antara Pengendalian Internal terhadap resiko kredit yang mengartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara peran Pengendalian internal terhadap resiko kredit yang dimana bahwa pengendalian internal semakin baik maka resiko kredit juga akan berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Munawaroh (2011) yang membuktikan pengendalian internal berpengaruh positif pada pemberian kredit UMKM. Hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh positif pada risiko kredit. Oleh karena itu pengendalian internal suatu perusahaan harus dinyatakan dan diterapkan secara jelas dan dapat dimengerti oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Jadi dapat disimpulkan dengan adanya pengendalian yang dinyatakan dan diterapkan secara jelas dan dapat dimengerti oleh seluruh karyawan akan berdampak baik terhadap meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi di kemudian hari.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Risiko Kredit**

Hasil uji hipotesis pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Resiko kredit mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Resiko kredit. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap resiko kredit yang dimana adanya hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap resiko kredit.

Menurut Ariesta (2013) untuk menilai kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsinya dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kualitas sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dalam deskripsi jabatan. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang memadai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam meminimalisir risiko kredit yang akan terjadi.

### **Pengaruh Pelatihan Kapasitas Usaha Terhadap Risiko Kredit**

Hasil uji hipotesis pada variabel pelatihan kapasitas usaha terhadap resiko kredit mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kapasitas usaha berpengaruh signifikan terhadap resiko usaha dan pelatihan kapasitas usaha memiliki hubungan yang positif yang dimana bahwa arti tersebut menyatakan variabel pelatihan kapasitas usaha akan berdampak baik terhadap resiko kredit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Anita (2016) yang membuktikan bahwa pelatihan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap pembentukan sikap kewirausahaan. Dimana setiap wirausahawan yang diberikan pelatihan diharapkan memiliki keahlian dibidangnya sehingga dapat mengembangkan lagi usahanya. Dengan berkembangnya usaha tersebut maka akan berdampak pula pada kelancaran pembayaran kredit yang dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan kapasitas usaha maka akan berpengaruh terhadap usaha yang didirikan oleh nasabah dan berdampak pula pada meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia dan pelatihan kapasitas usaha terhadap risiko kredit. Dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan variabel pengendalian internal mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,005 dan nilai koefisien positif sebesar 0,291 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap risiko kredit terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diberlakukan sesuai dengan peraturan maka dapat memberikan suatu keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan perusahaan yang akan dapat meminimalisir terjadinya risiko kredit, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,005 dan nilai koefisien positif sebesar 0,245 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap risiko kredit terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan pemahaman di bidangnya maka akan dapat meminimalisir

terjadinya risiko kredit, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan variabel pelatihan kapasitas usaha mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,005 dan nilai koefisien positif sebesar 0,405 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap resiko kredit terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memberikan pelatihan kapasitas usaha kepada nasabah agar nasabah memiliki keahlian dalam mengembangkan usahanya sehingga dapat meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi.

### **Keterbatasan**

Adapun keterbatasan penelitian ini, sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen untuk mengukur risiko kredit di PT PNM Mekaar Area Surabaya 4 dan menghasilkan 91,2% pada uji koefisien determinasi. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pelatihan kapasitas usaha mempengaruhi variabel dependen yaitu risiko kredit sebesar 91,2% dan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain, (2) Karena memiliki banyak kesibukan dan jadwal pekerjaan yang padat maka responden meminta agar kuesionernya ditinggalkan yang berdampak pada peneliti tidak bisa mendampingi responden pada saat menjawab.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan sebagai berikut: (1) Bagi PT PNM Mekaar Area Surabaya 4 sebaiknya tetap mempertahankan pengendalian internalnya karena dinilai cukup baik saat ini, tetap mempertahankan kualitas sumber daya manusianya dengan cara diberikan pelatihan untuk karyawan baru dan merekrut karyawan baru dengan keahlian yang sesuai dibutuhkan, tetap melaksanakan pelatihan kapasitas usaha bagi nasabah agar dapat meminimalisir risiko kredit yang mungkin terjadi, (2) Bagi peneliti selanjutnya agar mendampingi responden saat menjawab kuesioner untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden tersebut, (3) Bagi peneliti selanjutnya peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi risiko kredit.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal, H. 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Anita, C. 2016. Studi Peranan Pelatihan Kewirausahaan Terhadap Pembentukan Sikap Dan Intensi Kewirausahaan Di Sentra Industri Produk Roti Dan Kue Rungkut Lor, Surabaya. *Agora* 4(1).
- Arfianti, D. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ariesta, F. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Padang). *E-Jurnal*. Universitas Negeri Padang.
- Atmodiwirio, S. 2002. *Manajemen pelatihan*. Ardadizya Jaya. Jakarta.
- Banusu, A. A. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surabaya). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Surabaya.
- Boynton, Johnson, Kell. 2002. *Modern Auditing*. Edisi Ketujuh. Jilid Satu. Erlangga. Jakarta.

- Ega dan Sari. 2013. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja *Account Officer (AO)* Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat. *Journal of Economic and Economic Education* 2(1): 59- 66.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Kartikasari, E. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(9).
- Kasmir. 2007. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mudrajat, K. 2003. *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Edisi Ketiga. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Jakarta.
- Munawaroh. 2011. Peranan Pengendalian Internal dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pemberian Kredit Usaha Kecil dan Menengah (Studi Kasus di Koperasi Pegawai BRI Cabang Kediri). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 76-82
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.
- Suharto, A.A. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*. 1. Kediri.
- Valerio, A., Parton, B. dan Robb, A. 2014. *Entrepreneurship education and training program around the world: Dimension for success*. The World Bank. Washington, D.C.