



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP RISIKO KREDIT**

Influence of Internal Control and Human Resources on Credit Risk

Aprilia Safitri¹, Halpiah², Hery Astika Putra³

^{1,2,3}Universitas Islam Al-Azhar

Email: pettamacchahaya@gmail.com

Abstract

This research aims to test and determine the influence of internal control variables and human resources on credit risk at FIF Mataram Branch. This research is quantitative research with an associative approach. The respondents in this study were 30 people. Research analysis uses multiple regression analysis and classic assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests and simultaneous tests. Based on the results of the tests carried out, it was concluded that partially the human resource variable has a significant influence on credit risk. Meanwhile, the results of the simultaneous test concluded that internal control variables and human resources had a significant effect on credit risk.

Keywords: *Internal control, Human resources, Credit risk*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel pengendalian internal dan sumber daya manusia terhadap risiko kredit pada FIF Cabang Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Analisis penelitian menggunakan analisis regresi berganda serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji simultan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan disimpulkan bahwa secara parsial variabel sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap risiko kredit. Sedangkan hasil uji simultan disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap risiko kredit.

Kata Kunci: Pengendalian internal, Sumber daya manusia, Risiko kredit

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang dinamis dan perubahan kondisi bisnis global telah mendorong masyarakat untuk memanfaatkan fasilitas kredit sebagai salah satu instrumen penting dalam mendukung operasional dan pertumbuhan mereka. Dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang, semakin banyak individu dan usaha memandang ke arah lembaga keuangan non-perbankan sebagai opsi yang menarik untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka. Peningkatan partisipasi masyarakat dalam fasilitas kredit pada lembaga non-bank atau *finance* lebih banyak diminati karena prosesnya yang tergolong cepat dan mudah, salah satu *finance* yang akan dibahas disini ialah FIFGROUP. Pemberian suatu fasilitas kredit tentunya mempunyai tujuan yakni mencari keuntungan. Selain bertujuan untuk memperoleh hasil dari pemberian kredit tersebut hasilnya terutama dalam bentuk bunga yang diterima sebagai balas jasa dan biaya administrasi kredit yang akan dibebankan kepada nasabah.

Keberhasilan FIFGROUP dalam memberikan akses finansial yang mudah dan cepat, menjadikannya pilihan utama bagi mereka yang menginginkan pengalaman bertransaksi yang nyaman dan terpercaya di dunia keuangan. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa dalam menghadirkan fasilitas kredit yang luas, FIFGROUP juga mengemban tanggung jawab besar terkait risiko kredit. Adanya risiko kredit ini menandakan bahwa, walaupun memberikan kemudahan akses finansial, perusahaan harus secara hati-hati mengelola potensi risiko gagal bayar dan ketidakmampuan pelanggan untuk memenuhi kewajiban kredit mereka. Sehingga untuk keberlanjutan usaha dibutuhkan suatu pemikiran visioner yang menunjang sistem manajerial dalam pengelolaan perusahaan (Halpiah & Putra, 2023). Dalam hal ini apabila salah pengelolaan risiko kredit dapat mempengaruhi kesehatan keuangan perusahaan, menghambat pertumbuhan, dan bahkan mengancam kelangsungan operasional. Risiko kredit merupakan bentuk ketidakmampuan suatu perusahaan, institusi, lembaga maupun pribadi dalam menyelesaikan kewajiban-kewajibannya secara tepat waktu baik pada saat jatuh tempo maupun sesudah jatuh tempo dan sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang berlaku (Fahmi, 2014).

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kredit, nilai piutang yang dimiliki oleh PT Federal International Finance (FIFGroup) tentunya dalam jumlah yang cukup besar. FIFGroup memproyeksikan piutang pembiayaan perusahaan hingga akhir 2023 dapat melebihi target yang sudah ditetapkan. Hingga akhir 2023, FIF menargetkan pembiayaan dapat mencapai Rp40 triliun, mencerminkan skala besar operasional dan ambisi pertumbuhan yang signifikan dalam memberikan fasilitas kredit kepada masyarakat. Piutang tersebut perlu dikelola dan dipantau secara rutin, memperhatikan sumber daya manusia serta mempraktekkan pengendalian internal mengingat piutang pada perusahaan pembiayaan merupakan sumber pendapatan utama perusahaan, bilamana tidak dikendalikan dan diperhatikan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kerugian. Piutang yang diharapkan pada saat jatuh tempo berubah menjadi kas, karena lemahnya aktivitas pengendaliannya menyebabkan kas yang diharapkan tidak menjadi kenyataan. Piutang merupakan aset keuangan yang biasa disebut dengan pinjaman dan piutang yang dimana perusahaan memiliki hak untuk mengajukan penagihan sejumlah uang terhadap pelanggan atas uang, barang maupun jasa. penjualan/pendapatan maupun merupakan piutang yang berasal dari transaksi lainnya (Kieso et al., 2019).

Pengendalian internal dan sumber daya menjadi kunci dalam mengurangi adanya risiko kredit yang ditanggung oleh FIFGROUP. Dengan implementasi sistem pengendalian yang efektif, perusahaan dapat memantau dan mengevaluasi portofolio kreditnya secara terus-menerus, mengidentifikasi potensi risiko, dan mengambil langkah-langkah preventif yang diperlukan. Selain itu, alokasi sumber daya yang memadai untuk analisis risiko dan pemantauan kredit akan memperkuat kemampuan FIFGROUP dalam mengelola risiko kredit dengan lebih efisien. Dengan demikian, langkah-langkah ini tidak hanya akan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan tetapi juga akan memperkuat kepercayaan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya di dalam dan di luar perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mutiara, 2004).

Ketidakaktifan pengawasan dan pengecekan oleh atasan dapat menciptakan kerawanan terhadap praktik kecurangan, seperti cash lapping. Beberapa tindakan fraud yang mungkin terjadi melibatkan penundaan pencatatan piutang, pencatatan palsu atas mutasi piutang, dan manipulasi pembukuan terkait pembayaran dari debitur. Semua ini mencerminkan kelemahan dalam praktek pengendalian internal yang berpotensi merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam dan penerapan pengendalian internal yang kuat menjadi krusial dalam menjaga integritas, keamanan, dan kesehatan keuangan perusahaan.

Tingginya tingkat bunga yang diterapkan oleh FIF Cabang Mataram dapat menjadi pemicu risiko kredit yang tinggi, penyebabnya tidak ada analisis 5C & 7P dari *leasing* karena yang ditargetkan oleh perusahaan adalah bagaimana cara mendapatkan customer tetapi tidak selalu sejalan dengan ketersediaan pendapatan yang memadai untuk membayar hutang tersebut. Hal ini terjadi karena sebagian besar customernya yang merupakan pelaku usaha terkadang belum memahami akuntansi sehingga ketika terjadi penurunan kinerja usahanya tidak disadari diiringi dengan menurunnya pendapatan yang akibatnya kesulitan melakukan pembayaran hutang (Halpiah & Putra, 2024a). Kendala lainnya terletak pada kurang optimalnya Satuan Pengawasan Internal (SPI) dalam proses pengeluaran pencairan kredit di FIF. Meskipun SPI dari FIF telah membedakan antara nasabah baru dan nasabah lama dalam penetapan bunga, namun implementasinya belum sepenuhnya mampu mengatasi terjadinya risiko kredit, terutama terkait dengan penunggakan pembayaran yang masih menjadi permasalahan serius.

Oleh karena itu, kompleksitas permasalahan ini mengharuskan untuk memeriksa apakah FIF Cabang Mataram telah menerapkan sistem pengendalian internal yang sudah sesuai atau tidak, dan apakah mereka telah menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan klasifikasi pendidikan dan keterampilan yang relevan dengan bidang industri yang dijalani oleh FIF, dalam menghadapi kompleksitas permasalahan tersebut, perlu adanya upaya yang lebih mendalam melalui penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab secara lebih terperinci serta mencari solusi potensial yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen risiko kredit di FIF.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan tingkatan yang tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif maupun komparatif. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di FIF Cabang Mataram dengan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan FIF yang sudah bekerja minimal 1 tahun sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang. Alasan penulis menggunakan kriteria sampel tersebut karena karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun dipandang telah dapat memahami Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku di perusahaan khususnya di objek penelitian ini yakni FIF Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan teknik

analisis regresi berganda. Penggunaan analisis adalah bertujuan untuk melihat keterkaitan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik simultan maupun parsial. Apabila variabel independen dikatakan mampu memprediksi variabel dependen, maka dikatakan berpengaruh dengan signifikan. Sebaliknya jika variabel independent tidak dapat memprediksi variabel dependen maka dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji reliability serta uji validity. Selanjutnya, sebelum suatu persamaan regresi dikatakan valid maka perlu melihat asumsi yang harus dipenuhi yakni dengan uji asumsi klasik. Adapun tahapnya meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolonieritas, pengujian heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya karena dapat mempengaruhi pola pikir serta daya penalaran yang lebih baik, sehingga makin lama seseorang menempuh pendidikan akan semakin rasional. Secara umum responden yang berpendidikan tinggi akan lebih baik cara berpikirnya. Terdapat dua tingkatan pendidikan yang menjadi responden di dalam penelitian ini, yaitu: SMA dan S1. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	15	50%
S1	15	50%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah

Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam bidang pekerjaannya. Umumnya seseorang yang masih muda dan sehat memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibanding dengan yang berumur tua. Usia dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	1	3%
20-25 Tahun	17	57%
26-30 Tahun	8	27%
31-35 Tahun	3	10%
>35 Tahun	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah

Lama Bekerja

Lama seseorang bekerja juga dapat berpengaruh pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki disuatu bidang tertentu. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	26	87%
4-6 Tahun	1	3%
7-9 Tahun	2	7%
> 9 Tahun	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang akan digunakan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kecermatan suatu instrumen pengukuran agar data yang diperoleh relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya suatu penelitian. Berdasarkan SPSS Statistic 29, telah diperoleh tingkatan validitas yang tertera di dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil uji Validitas Variabel X1

Variabel X	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	P1	0,884	0,361	Valid
	P2	0,896	0,361	Valid
	P3	0,845	0,361	Valid
	P4	0,885	0,361	Valid
	P5	0,778	0,361	Valid
	P6	0,558	0,361	Valid
	P7	0,923	0,361	Valid

Tabel 5 Hasil uji Validitas Variabel X2

Variabel X	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2	P1	0,771	0,361	Valid
	P2	0,814	0,361	Valid
	P3	0,884	0,361	Valid
	P4	0,780	0,361	Valid
	P5	0,743	0,361	Valid
	P6	0,698	0,361	Valid
	P7	0,603	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS. 29

Tabel 6. Hasil uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,546	0,361	Valid
P2	0,797	0,361	Valid
P3	0,783	0,361	Valid
P4	0,853	0,361	Valid
P5	0,790	0,361	Valid
P6	0,603	0,361	Valid
P7	0,440	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas dari pengolahan data telah diperoleh Pengendalian internal (X1), Sumberdaya Manusia (X2), dan Risiko Kredit (Y), dapat diketahui bahwa semua pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan R tabel 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel seluruhnya valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat perhitungan dapat dipercaya dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 29, maka diperoleh tingkat reliabilitas untuk masing-masing butir pertanyaan, sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas Variabel Pengendalian Internal	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.921	7
Uji Realibilitas Variabel Sumber Daya Manusia	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.868	7
Uji Realibilitas Variabel Risiko Kredit	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.827	7

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel seluruhnya reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15,250	4,796		3,180	0,004		
	X1	-0,065	0,175	-0,077	-0,368	0,716	0,613	1,631
	X2	0,497	0,184	0,567	2,708	0,012	0,613	1,631

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS pada tabel 8, dimana nilai b1 sebesar -0,065 dan b2 sebesar 0,497 sehingga dapat diketahui persamaan regresinya adalah:

$$Y = 15,250 - 0,065 X_1 + 0,497 X_2 + e$$

Pengaruh Variabel Pengendalian Internal Terhadap Risiko Kredit

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui nilai koefisiennya menunjukkan nilai yang negatif. Hal ini menunjukkan hubungan yang tidak searah yang artinya bahwa pengendalian internal berperan terhadap resiko kredit yang dimana bahwa pengendalian internal semakin baik maka akan meminimalisir resiko kredit juga akan berkurang. Jadi dapat disimpulkan dengan adanya pengendalian yang dinyatakan dan diterapkan secara jelas dan dapat dimengerti oleh seluruh karyawan akan berdampak baik terhadap meminimalisir resiko kredit yang mungkin terjadi dikemudian hari. Sedangkan jika dilihat dari nilai t hitung adalah sebesar 0,716 lebih besar dari 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap resiko kredit. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya penerapan pengendalian internal didalam lingkungan perusahaan, sehingga menyebabkan meningkatnya resiko kredit. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryadinata et al., (2018) yang mengungkapkan bahwa meningkatnya resiko kredit disebabkan dua hal yakni faktor internal berupa kecurangan oknum dengan melakukan manipulasi data debitur dan faktor eksternal yang dipengaruhi oleh aspek budaya terutama pada saat moment hari raya sehingga debitur tidak membayar tagihan sehingga menyebabkan penumpukan tagihan.

Pengaruh Variabel Sumber Daya Manusia Terhadap Risiko Kredit

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisiennya menunjukkan nilai yang positif yang artinya hubungan yang searah dimana bahwa peningkatan jumlah sumber daya manusia diikuti oleh meningkatnya resiko kredit. Salah satu penyebabnya yakni rendahnya pengetahuan dan wawasan sumber daya manusia yang diakibatkan tingkat pendidikan yang masih rendah dapat menjadi penghambat dalam kemajuan bisnis (Halpiah & Putra, 2024b). Diantaranya yaitu adanya kecenderungan perusahaan merekrut karyawan dengan pendidikan terakhir SMA yang notabene masih kurang memahami etika serta kode etik perusahaan dan mengutamakan mengejar pencapaian target sehingga menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya resiko kredit. Sedangkan jika dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,012 dimana

angka tersebut lebih kecil dari 5%, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap meminimalkan resiko kredit. Hal ini sejalan dengan penelitian Clarisa & Tangkuman, (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang selalu cekatan, cepat dan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya serta memahami pengendalian internal yang digambarkan melalui struktur organisasi, sistem wewenang dan prosedur maka perusahaan akan mampu meminimalkan resiko kredit bermasalah.

Pengaruh Variabel Pengendalian Internal, Sumber Daya Manusia Terhadap Risiko Kredit

Pengaruh pengendalian internal dan sumber daya manusia terhadap resiko kredit dapat dilihat signifikansi dibawah 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel pengendalian internal dan sumber daya manusia berpengaruh

positif dan signifikan terhadap risiko kredit. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widowati & Retnani, (2021) yang mengungkapkan bahwa pengendalian internal yang diberlakukan didalam perusahaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur dapat memberikan suatu keyakinan yang memadai untuk meminimalisir resiko kredit. Selanjutnya, sumber daya manusia yang kompeten yang sesuai dengan pemahaman bidangnya maka juga akan dapat meminimalisir terjadinya risiko kredit. Sehingga praktik yang baik dalam pengelolaan internal dan sumber daya manusia menjadi krusial bagi FIF Cabang Mataram untuk meminimalisir risiko kredit dan mempertahankan stabilitas keuangan mereka. Pengendalian internal yang solid, seperti prosedur pengawasan yang ketat dan kebijakan penagihan yang efektif, akan membantu memastikan bahwa risiko kredit dapat diidentifikasi dan dikelola dengan tepat. Sementara itu, memiliki staf yang terlatih dengan baik dan efisien dalam menilai kredit serta mengelola risiko akan meningkatkan kemampuan FIF Cabang Mataram untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Dengan demikian, kombinasi yang tepat antara pengendalian internal yang efektif dan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi pondasi yang kokoh bagi FIF Cabang Mataram untuk menjaga stabilitas keuangan mereka dan mengurangi risiko kredit yang dihadapi.

KESIMPULAN

Variabel pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko kredit pada FIF Cabang Mataram. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,716 dimana angka tersebut lebih besar dari 5%. Sedangkan jika dilihat dari nilai koefisiennya menunjukkan -0,065 yang berarti semakin meningkatnya pengendalian internal pada perusahaan akan dapat meminimalisir terjadinya risiko kredit. Variabel sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap risiko kredit pada FIF Cabang Mataram. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi t hitung sebesar 0,012, dimana angka tersebut lebih kecil dari 5%. Jika dilihat dari nilai koefisiennya menunjukkan nilai positif yaitu 0,497, yang berarti semakin meningkatnya sumber daya manusia diikuti oleh potensi terjadinya peningkatan risiko kredit. Variabel pengaruh pengendalian internal dan sumber daya manusia terhadap risiko kredit pada FIF Cabang Mataram sebesar 27,3%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R square yaitu 0,273 artinya baik/tidaknya risiko kredit pada FIF Cabang Mataram dapat dijelaskan, sebesar 27,3% disebabkan oleh pengendalian internal dan sumber daya manusia, sedangkan 72,7% dapat disebabkan faktor-faktor lain antara lain penurunan kondisi ekonomi, perubahan suku bunga dan faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Bagi FIF Cabang Mataram perlu meningkatkan pengendalian internal secara terus-menerus untuk meminimalisir risiko kredit. Dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan, penerapan kebijakan yang ketat, dan evaluasi secara berkala terhadap proses internal perusahaan. Dalam perekrutan karyawan perlu dilakukan seleksi yang ketat sehingga perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki tanggungjawab, kemampuan kerja yang baik serta produktivitas yang tinggi. Selain fokus pada pengendalian internal dan pengelolaan sumber daya manusia, FIF Cabang Mataram perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi risiko kredit, seperti kondisi ekonomi dan perubahan suku bunga. Membuat strategi yang responsif terhadap perubahan eksternal dapat membantu dalam mengelola risiko kredit secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Clarisa, S., & Tangkuman, S. J. (2018). Ipteks Pengendalian Internal dalam Meminimalkan Resiko Kredit Bermasalah pada Lembaga Pembiayaan. *Jurnal Ipteks Akuntansi Bagi Masyarakat*, 2 (2).
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Halpiah, H., & Putra, H. A. (2024a). Mitigasi Kebangkrutan: Penguatan Bisnis UMKM Melalui Intervensi Akuntansi. *Jati: Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia*, 7 (1), 83–94. <https://doi.org/10.18196/jati.v7i1.21535>
- Halpiah, & Putra, H. A. (2023). *Keberlanjutan Usaha Berbasis Aplikasi Akuntansi: Referensi bagi UMKM*. Sumedang: Mega Press Nusantara.
- Halpiah, & Putra, H. A. (2024b). *Mitigasi Kebangkrutan (Pendekatan Berbagai Strategi untuk Penguatan Bisnis UMKM)*. Gerung: Seval Literindo Kreasi.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T. D., Wiecek, I. M., & McConomy, B. J. (2019). *Intermediate Accounting, Volume 2*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Mutiara, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, M. (2019). *Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadinata, N., Toha, A., & Prakoso, A. (2018). Peran Sistem Pengendalian Internal dalam Menekan Angka Kredit Macet (Studi Kasus pada PT. FIFGROUP Kantor Cabang Jember). *Profita: Komunikasi Ilmiah & Perpajakan*, 11 (2), 183–200.
- Widowati, S., & Retnani, E. D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Kapasitas Usaha Terhadap Risiko Kredit. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10 (10).

