



PENGARUH KINERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET RELATIONSHIP OFFICER DI PT. BANK SULUTGO CABANG TAHUNA

Aden Rahmat Mandak¹, Alvin .I Sentinuwo², Djuraidj.Rumiki³

AKP GMIST Tahuna¹²³

email: jurajarrum@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh kinerja dan target relationship officer dimana kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Target relationship officer merupakan salah satu unit kerja Bank Sulut Go Cabang Tahuna, tugas dan tanggung jawab dari seorang relationship officer adalah untuk mencapai target setoran tabungan agar target tetap berhasil dan memenuhi capaian seorang relationship officer. Rumusan masalah dalam pembuatan karya tulis ilmiah ini adalah apakah kinerja berpengaruh terhadap pencapaian target relationship officer? Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kinerja berpengaruh atau tidak terhadap pencapaian target relationship officer. Definisi yang di gunakan dua variable X (kinerja) dan variable Y (target relationship officer), menggunakan metode Analisa data yaitu regresi sederhana, korelasi sederhana, koefisien korelasi determinasi dan penguji hipotesa (uji t) dan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi nilai konstanta $a = 39,9044957$ dan nilai $b = 0,18469016$ sehingga persamaan regresi kedua variabel X dan variabel Y dapat di katakan mempunyai keeratan hubungan dengan relationship officer, artinya kinerja mempunyai hubungan yang searah dengan target relationship officer. Koefisien korelasi dan Koefisien determinasi berdasarkan hasil di atas bahwa kinerja memiliki hubungan yang sangat rendah dengan target relationship officer karena nilai $r = 0,23676173$ dan nilai $r^2 = 0,05605612$ atau 05% itu artinya bahwa kinerja dengan target relationship officer pengaruhnya 05% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai uji t yang di peroleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai uji f yang di peroleh nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, sehingga hipotesis dari kedua variabel kinerja dengan target relationship officer maka di simpulkan bahwa kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap target relationship officer.

Kata Kunci: Kinerja, Target, , Relationship

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No.10 Tahun 1998, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Keberadaan bank dalam sebuah daerah sangatlah membantu dalam mengatur perekonomian masyarakat. <https://www.ojk.co.id>. Di akses 25 Juni 2021.

Ada banyak divisi yang bekerja untuk pembangunan dalam sebuah bank. Salah satunya adalah divisi marketing, yang di dalamnya ada RO (Relationship Officer). Meski demikian, divisi marketing tidak bisa berdiri sendiri masih ada keterkaitan dengan divisi-divisi lain dalam sebuah perusahaan. Divisi marketing mengenalkan produk-produk agar di ketahui oleh masyarakat, marketing juga berarti proses memasarkan produk, mulai dari pembuatan strategi pemasaran hingga apa yang di rasakan oleh masyarakat.

Relationship Officer merupakan salah satu posisi yang terdapat dalam dunia perbankan, seseorang yang bekerja dalam posisi ini akan melibatkan diri di dunia marketing, tentu saja RO (Relationship Officer). RO (Relationship Officer) sangat berperan penting dalam dunia perbankan, bertugas melakukan analisis pasar untuk mengetahui segmen pasar yang berpotensi berdasarkan beberapa kategori seperti Pendidikan, usia, pekerjaan, dan lainnya. Posisi RO (Relationship Officer) bisa di sebut juga sebagai ujung tombak perusahaan di mana tugas nya membantu pekerjaan sales dan marketing dengan menjaga hubungan baik dengan nasabah karena berhubungan langsung dengan nasabah. Seorang Relationship Officer, memiliki target yang harus di capai dalam jangka waktu tertentu, dan juga menganalisis pengkreditan nasabahnya. Semua tugas dan tanggung jawab dari RO (Relationship Officer) di lakukan untuk memperoleh laba.

Di PT Bank Sulut Go Cabang Tahuna, seorang RO (Relationship Officer) mencari target yang berpotensi dengan cara turun langsung ke pasar menawarkan produk-produk yang ada di PT Bank Sulut Go Cabang Tahuna, dengan cara memasarkan produk tabungan yang di dalamnya ada Cash Pick Up Service atau biasa di sebut dengan penjemputan setoran, penjemputan setoran ini di lakukan setiap hari maupun seminggu sekali dengan nominal yang berbeda-beda, penjemputan setoran tabungan ini bertujuan untuk menghemat para nasabah atau merencanakan serta mempersiapkan hari depan untuk keperluan yang mendesak bagi para nasabah, kegiatan ini juga di lakukan agar mempermudah nasabah dalam melakukan penyetoran tanpa perlu datang langsung ke bank.

Di dalam menjalankan uraian jabatan sebagai Relationship Officer di perlukan kemampuan Analisa kelayakan calon nasabah, kemampuan untuk memelihara hubungan jangka Panjang dengan nasabah, serta kemampuan untuk menawarkan produk, Relationship Officer perlu untuk mengembangkan kemampuan membuat rencana kerja dan strategi pemasaran produk yang efektif serta sesuai dengan segmentasi pasar dalam melakukan persiapan dan perencanaan yang efektif untuk dapat berhasil memperoleh jumlah nasabah sesuai target yang di tentukan oleh pihak Bank Sulut Go Cabang Tahuna.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kinerja berpengaruh atau tidak terhadap pencapaian target RO (Relationship Officer) di PT Bank Sulut Go Cabang Tahuna? Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja berpengaruh atau tidak terhadap pencapaian target RO (Relationship Officer) di PT Bank Sulut Go Cabang Tahuna.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak nya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para atasan-atasan manager sering tidak meperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. <https://id.m.wikipedia.com>. Di akses 01 Juli 2021.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga dengan standar pekerjaan (*job standard*).

Standar kinerja adalah tingkat yang di harapkan suatu pekerjaan untuk dapat di selesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin di capai. (Bangun, 2012). Menurut Mathias & Jackson (2006) , Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (1). Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang di terima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016), factor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Factor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu pegawai perlu di tetapkan pada pekerjaan sesuai dengan keahlian, (2). Factor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seroang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut David dan Mc Clelland dalam Mangkunegara (2016), bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motiv prestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat Pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktifitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan maupun konsumen yang merasakan puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam individu sendiri. Sedangkan eksternal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, misalnya iklim organisasi dan pola hubungan kerja antar anggota dalam sebuah institut.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena ada kebijakan atau program yang lebih baik dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. <https://id.m.wikipedia.co.id> Di akses 01 Juli 2021.

Sedangkan penilaian kinerja menurut (Wilson Bangun) dikutip dalam buku Manajemen Sdm, di akses 01 Juli 2021. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan dapat dikategorikan baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Target menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sasaran atau atas ketentuan sebagiannya yang telah ditetapkan untuk dicapai, <https://jagokata.co.id>. Di akses 07 Juli 2021.

Target berarti sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu apa yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sasaran usaha harus spesifik, terukur, jelas kriterianya, memiliki indikator yang rinci sehingga bisa tercapai secara efektif dan efisien, sesuatu hasil yang diharapkan dari tujuan tertentu dengan target yang telah ditentukan. <https://www.brainly.co.id>. Di akses 07 Juli 2021 target ialah sasaran atau tujuan dan suatu hasil yang diharapkan dari tujuan tertentu dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi.

Dalam sebuah perbankan, pengkreditan bahkan dalam usaha koperasi sekalipun sering ada yang namanya lowongan untuk posisi Relationship Officer. Pengertian Relationship Officer adalah sebuah posisi kerja dalam perusahaan keuangan atau perbankan yang mana terlibat langsung dalam dunia marketing. Jika dilihat dari dalam pengertian Relationship Officer adalah posisi atau divisi yang bertugas untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah perusahaan dalam dunia perbankan, baik secara internal maupun dalam eksternal perusahaan.

RO (Relationship Officer) salah satu divisi kerja yang selalu ada dalam dunia perbankan maupun perusahaan, seorang Relationship Officer harus dituntut untuk mencapai target yang ada sesuai dengan arahan atasan maupun pimpinan yang ada dalam unit kerja perbankan maupun perusahaan.

METODE PENELITIAN

Data adalah catatan atas kumpulan fakta, data juga merupakan bentuk jamak dari *datum* yang berasal dari Bahasa latin yang berarti “sesuatu yang diberikan”. Dalam penggunaan sehari-hari data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya. Dalam pokok bahasan manajemen pengetahuan, data dicirikan sebagai suatu yang bersifat menyah dan tidak memiliki konteks. Data sekedar ada dan tidak memiliki signifikansi makna diluar keberadaannya itu. Data bisa muncul dalam berbagai bentuk, terlepas dari bisa dimanfaatkan atau tidak. Melalui <https://blog.data.co.id>. Di akses 15 Juli 2021.

Penelitian adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu sistematis, metodologi ilmiah dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu yang baru atau asli dalam usaha memecahkan suatu masalah yang setiap saat dapat timbul di masyarakat.

Penelitian sering dilakukan untuk menguji hipotesa mungkin benar atau tidak, anggapan yang salah menghasilkan keputusan yang salah juga. Data dapat memberikan gambaran tentang keadaan atau persoalan di mana pada dasarnya penelitian adalah untuk membuka informasi yang tidak diketahui menjadi diketahui. Untuk mencapai tujuan tersebut

di perlukan pemikiran yang logis, rasional, dan di dukung untuk suatu fakta penelitian itu sendiri dapat di lakukan dengan berbagai macam metode. Pengukuran merupakan kepercayaan dalam penelitian ilmiah, karen pengukuran merupakan jembatan untuk sampai pada observasi. Penelitian selalu mengharuskan pengukuran variable dalam relasi yang di pelajari.

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) analisi regresi juga merupakan metode pendugaan degan menggunakan suatu pola hubngan variabel-variabel. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Kolerasi sederhana merupakan suatu Teknik untuk mengukur kekuatan dua hubungan variabel, hubungan antar dua variabel biasanya di sebut koefision korelasi dan di lambangkan dengan symbol "r" nilai koefision "r" akan selalu berada di antara -1 sampai 1.

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel. Koefision korekasi sederhana menunjukan seberapa erat hubungan yang terjadi antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y.

Analisis korelasi sederhana dengan metode pearson atau sering di sebut produk momen pearson. Untuk dapat mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y di ukur dengan suatu nilai yang telah di beri symbol "r". nilai korelasi (r) berkisar 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai yang mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukan hubungan searah (x naik maka y naik). Dan nilai negative menunjukan hubungan terbalik (x turun maka y turun).

<https://duwiconsultant.blogspot.com> di akses 05 Juli 2021. menurut sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interprestasi koefision korelasi sebagai berikut :

Internal Koefision	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Analisis koefision korelasi (r) dengan menggunakan formulasi alternatif

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

- N : Banyaknya pasangan data
X dan Y
 $\sum X$: Total jumlah dari variabel X
 $\sum Y$: Total jumlah dari variabel Y
 $\sum X^2$: Kuadrat dari total jumlah variabel X
 $\sum Y^2$: Kuadrat dari total jumlah variabel Y
 $\sum XY$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Koefision determinasi yang di simbolkan dengan r^2 di gunakan untuk dapat mengukur kebaikan (goodness of fit) dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau presentasi variasi total dalam variabel terikat yang telah di jelaskan oleh variabel bebas, yang mengukur seberapa besar pengaruh variable X terhadap pengaruh variabel Y. presentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Dalam regresi r^2 sebagai pengukukuran seberapa baik regresi mendekati nilai data asli yang di buat model. N r^2 terletak antar 0 – 1, dan kecocokan model yang dapat di katakana lebih baik kalau r^2 semakin mendekati 1. Sehingga angka tersebut dapat menunjukan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

Analisis koefision korelasi determinasi (r^2) dengan menggunakan formulasi altenatif :

$$r^2 = \frac{\{(n)(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)\}^2}{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

Penguji statistic t di lakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara persial (sendiri) memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Hasil data yang di peroleh dari 20 orang responden yaitu X = Kinerja dan Y = Target Relationship officer, yang di peroleh data dari Kuesioner Penelitian, dalam bentuk skala likert dengan tabel di bawah ini.

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	43	50	1849	2500	2150
2	49	50	2401	2500	2450
3	50	50	2500	2500	2500
4	44	50	1936	2500	2200
5	44	46	1936	2116	2024
6	41	48	1681	2304	1968
7	40	48	1600	2304	1920

8	44	50	1936	2500	2200
9	42	48	1764	2304	2016
10	38	45	1444	2025	1710
11	39	48	1521	2304	1872
12	38	48	1444	2304	1824
13	46	50	2116	2500	2300
14	40	48	1600	2304	1920
15	43	42	1849	1764	1806
16	45	50	2025	2500	2250
17	41	48	1681	2304	1968
18	43	48	1849	2304	2064
19	40	48	1600	2304	1920
20	45	41	2025	1681	1845
Jumlah	855	956	36757	45822	40907

Untuk dapat memperoleh hasil yang telah jelas dari setiap data yang telah diuraikan di atas, maka peneliti akan menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana melalui program Komputer Microsoft Excel dengan menggunakan Analisis Toolpak. Pada bagian pembahasan ini akan menjelaskan mengenai hasil perhitungan yang menjelaskan nilai konstanta atau intercept yang di simbolkan dengan (a) yang nilai Y dan X = 0, serta koefisien-koefisien yang menentukan hubungan, pengaruh antara kedua variabel X dan Y yaitu (Kinerja) dengan (Target Relationship officer) dan juga untuk menentukan pula pengujian hipotesisnya. Seperti koefisien (b) yang di artikan sebagai koefisien regresi atau nilai peningkatan dan penurunan dari kedua variable, koefisien korelasi (R) Serta koefisien determinasi. Hasil perhitungan yang di peroleh dapat di lihat dari tabel summary output yang dapat melaporkan kekuatan hubungan antara model (variabel bebas) dengan (variabel terikat). Sedangkan untuk menguji penerimaan (*acceptability*) model prespektif statistic dalam bentuk Analisa sumber keragaman dapat di lihat melalui tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Adapun hasil yang di peroleh dari perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Nilai konstanta a : 39,904495
 Nilai b : 0,1846901
 Nilai R : 0,23676173
 Nilai R² : 0,05605612

Sehingga di peroleh hasil persamaan regresi

$$Y = 39,904495 + 0,1846901 X$$

Koefisien regresi di gunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kinerja dengan target dari seorang Relationship officer apakah positif atau negative. Dalam persamaan regresi jika hasilnya menunjukkan negative maka di anggap tidak searah atau tidak signifikan, sebaliknya jika hasil tersebut

hasilnya menunjukkan positif maka di anggap searah atau signifikan. Dari hasil perhitungan tersebut di ketahui nilai konstanta a = 39,904495 dan nilai konstanta b = 0,1846901 maka dapat di peroleh hasil model regresi di nyatakan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang kuat dengan target relationship officer. Sehingga persamaan regresi antara kedua variabel dapat di katakan searah yaitu $Y = 39,904495 + 0,1846901X$

Koefisien korelasi merupakan suatu penelitian yang di gunakan untuk dapat mengetahui keeratan hubungan yang terjadi antara kinerja dengan target dari seorang relationship officer. Jika nilai koefisien yang di dihasilkan positif nilainya maka dapat di katakan memiliki hubungan yang berbanding lurus, sedangkan jika nilai yang di dihasilkan adalah negative maka memiliki hubungan yang tidak berbanding lurus.

Berdasarkan tabel "Model Summary" dapat di simpulkan r memiliki nilai yang positif yaitu $r = 0,236761$ ini berarti menunjukkan keeratan hubungan antara kinerja dengan target relationship officer. Nilai $r = 0,236761$ yang di peroleh ini dapat di lihat pada tabel interpretasi di atas yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel yaitu memiliki hubungan yang rendah karena nilai 0,236761 berada di 0,20-0,399.

Dalam suatu penelitian koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel kinerja (X) terhadap variabel target relationship officer (Y). apabila nilai koefisien determinasi sebesar 1 (100%) menunjukkan adanya hubungan yang sempurna, sedangkan untuk nilai koefisien dengan nilai sebesar 0 maka hal tersebut tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel independent (kinerja) dengan variabel dependen (pencapaian target relationship officer).

Berdasarkan perhitungan yang di lakukan melalui Analysis Toolpak besarnya koefisien Determinasi $r^2 = 0,056056$ atau 05,6056% itu artinya bahwa kinerja pengaruhnya sebesar 5% dan sisanya 95% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai $r^2 = 0,056056$ yang dalam tabel interpretasi berada di antara 0,00-0,199 sehingga dapat di katakan hubungan antara kedua variabel tersebut sangat rendah.

Berdasarkan hasil yang di peroleh di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang rendah dengan pencapaian target dari seorang relationship officer, serta memiliki pengaruh yang sangat rendah dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,236761$ dengan koefisien determinasi $r^2 = 0,056056$ sehingga antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang sangat rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Nilai konstanta a dan b yang di peroleh yaitu $a = 39,904495$ dan untuk $b = 0,1846901$ sesuai dengan pernyataan jika hasilnya menunjukan positif maka di anggap searah atau signifikan, dan sebaliknya jika hasilnya menunjukkan negative maka di anggap tidak searah atau tidak signifikan, sehingga dapat di katakan persamaan regresi antara kedua variabel bahwa kinerja dengan target relationship officer mempunyai hubungan yang searah. Sehingga dapat di peroleh hasil model regresi yaitu, $Y = 39,904495 + 0,1846901 X$

Koefisien korelasi sebesar $r = 0,23676173$ di mana menurut tabel interpretasi nilai $r = 0,23676173$ ini berada di antara 0,20-0,399 sehingga antara variabel Kinerja dengan pencapaian Target Relationship Officer memiliki hubungan yang rendah.

Koefisien Determinasi atau $r^2 = 0,05605612$ sehingga dapat di katakan antara kinerja dengan pencapaian target relationship officer memiliki pengaruh sebesar 5% dan sisanya 95% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap pencapaian target dari seorang relationship officer. Walaupun memiliki hubungan yang searah antara kedua variabel, tetapi hubungan yang dimiliki keduanya sangat rendah. Hal ini bisa di sebabkan oleh data yang di peroleh terlalu sedikit, sehingga setelah di analisis tidak terdapat pengaruh pada penelitian ini.

Pihak bank, Sebaiknya PT Bank Sulut Go Cabang Tahuna khususnya seorang Relationship Officer lebih meningkatkan Kualitas pekerjaan dalam ber promosi untuk setoran tabungan lebih di tingkatan lagi dengan cara yang lainnya agar nasabah menarik dan mau mengikuti program tabungan.

Pihak nasabah, khususnya bagi nasabah yang mengikuti program setoran tabungan agar lebih di tingkatan lagi jumlah setoran tabungan agar dapat di pergunakan tabungan tersebut dengan lebih baik untuk keperluan yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrauf, A. (2019). Optimalisasi Office Channeling Dalam Meningkatkan Pangsa Pasar Perbankan Syariah Pada Bni Syariah Cabang Makassar. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 171-190.
- Astarina, I., & Hapsila, A. (2015). *Manajemen Perbankan*. Deepublish.
- Bangun, W. (2017). Labor productivity and competitiveness (A study: The comparison of Indonesian with ASEAN). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(6), 289-294.

<https://www.ojk.co.id>. Di akses 25 Juni 2021.

<https://id.m.wikipedia.com>. Di akses 01 Juli 2021.

<http://www.dosenpendidikan.co.id>. Di akses 01 Juli 2021.

- Nurliasari, D. (2017). *Pengaruh Sistem Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Account Officer BNI Consumer and Retail Loan Center* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).
- Purbayu, A., & Ashari, A. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Tantri, F., & Abdullah, T. (2019). *Manajemen pemasaran*.
- Wijayanto, D., & SPi, M. M. (2013). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.