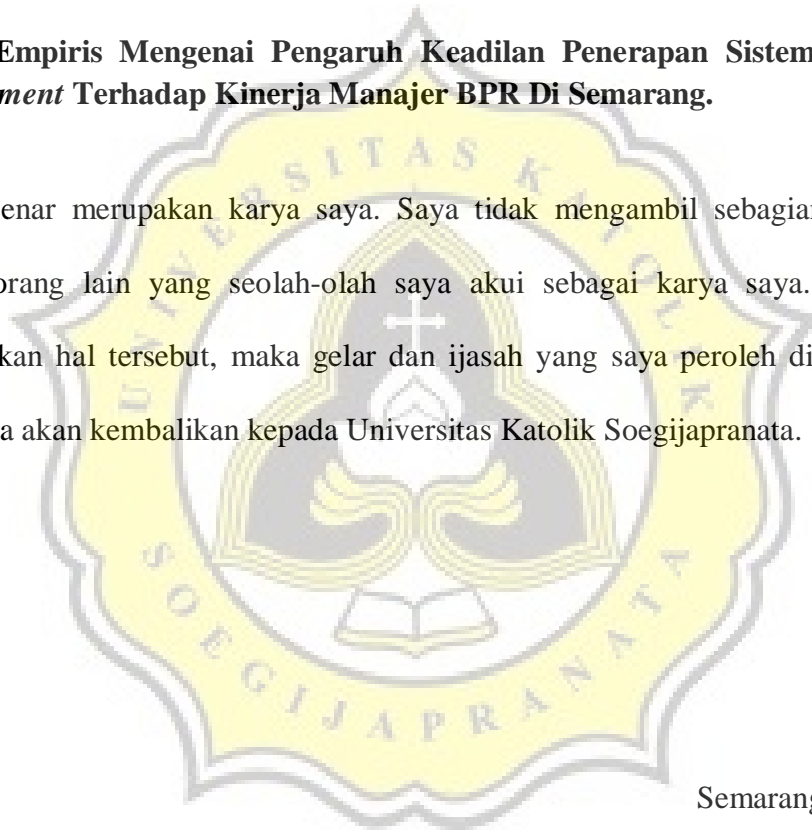


PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Studi Empiris Mengenai Pengaruh Keadilan Penerapan Sistem *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Manajer BPR Di Semarang.

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijasah yang saya peroleh dinyatakan batal dan saya akan kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.



Semarang, 19 Juni 2009

Yang menyatakan,

Vega Filia Sutanto

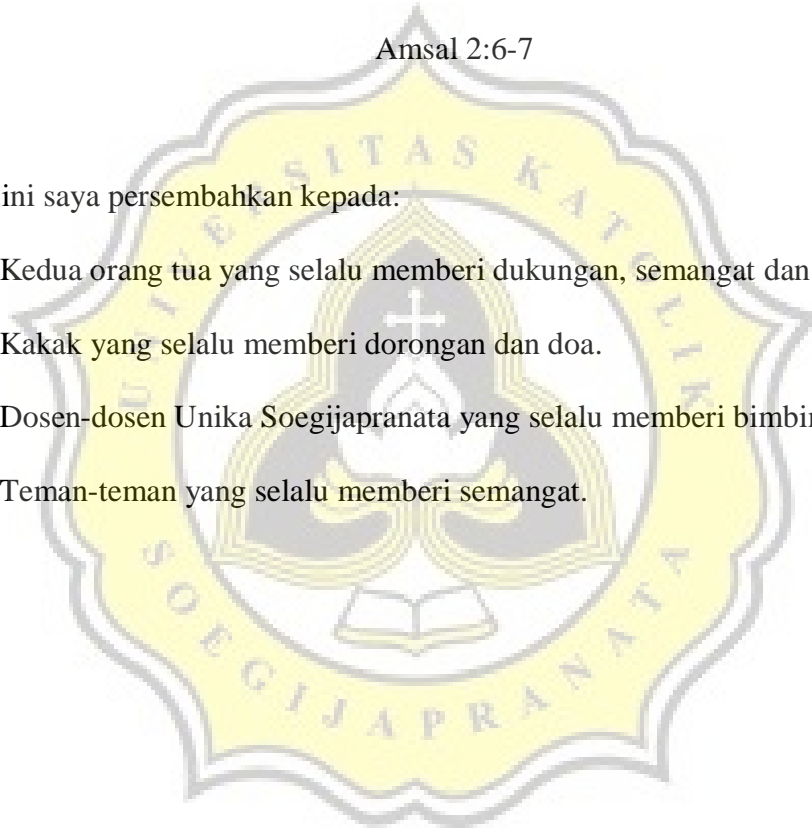
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tuhanlah yang memberikan hikmat, dari mulutNya datang pengetahuan dan kepandaian. Ia menyediakan pertolongan bagi orang yang jujur, menjadi perisai bagi orang yang tidak bercela lakunya”

Amsal 2:6-7

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa.
2. Kakak yang selalu memberi dorongan dan doa.
3. Dosen-dosen Unika Soegijapranata yang selalu memberi bimbingan.
4. Teman-teman yang selalu memberi semangat.



KATA PENGANTAR

Puji syukur sebesar-besarnya penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena skripsi dengan judul “Studi Empiris Mengenai Pengaruh Keadilan Penerapan Sistem *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Manajer BPR Di Semarang” telah dapat penulis selesaikan dengan baik dan memuaskan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang. Topik ini dipilih karena maraknya kredit macet yang terjadi di dunia perkreditan khususnya BPR dewasa ini. Kredit macet ini dapat diminimalkan dengan meningkatkan kinerja manajer BPR karena manajer adalah salah satu pihak yang dapat mengurangi resiko kredit macet. Pada umumnya kinerja manajer dapat ditingkatkan dengan penerapan sistem *Reward And Punishment* yang adil, namun penelitian ini membuktikan bahwa penerapan sistem *Reward And Punishment* yang adil tidak lagi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajer.

Selesainya skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaanNya hingga skripsi ini selesai.
2. Dekan Fakultas Ekonomi atas ijin yang diberikan kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi.

3. Ketua Jurusan Akuntansi atas dorongan dan dukungan yang diberikan kepada penulis agar cepat menyelesaikan studi.
4. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., MSI. Selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. BPR Setia Karib Abadi Semarang, khususnya Bapak Deny yang telah bersedia membantu penulis untuk menjadi narasumber mengenai BPR.
6. Papa, mama dan kakak tercinta atas semua perhatian, dukungan, semangat dan doa selama penulis menyelesaikan skripsi dan studi. Aku sangat bahagia memiliki keluarga seperti kalian.
7. Teman seperjuangan dalam menyusun skripsi yaitu Loretha. Terima kasih telah berjuang bersamaku sampai selesai.
8. Teman-teman yang juga mendukung penulis, antara lain Robert, Susan, Vonalita (Nana), Vivi, Poppy, Filipus (Pus), Laurentius Brahma (Bra), dan Antonius Febriarso (Bebek).
9. Teman-teman angkatan 2005 atas persahabatan yang terjalin selama penulis menyelesaikan studi.

Semarang, 19 Juni 2009

Peneliti,

Vega Filia Sutanto

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar isi	viii
Daftar Grafik dan Tabel.....	x
Abstrak	xi
Bab I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	7
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1 Reward and Punishment.....	9
2.2. Teori Keadilan	14
2.3 Kinerja Manajerial	15

2.4 Bank Perkreditan Rakyat (BPR).....	15
2.5 Perumusan Hipotesis.....	18

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel.....	20
3.3 Data Responden.....	21
3.4 Alat Analisis Data.....	22
3.5 Uji Hipotesis.....	29

Bab IV HASIL DAN ANALISIS

4.1 Gambaran Umum Responden.....	30
4.2 Uji Kualitas Data.....	38
4.3 Compare Means.....	43
4.4 Deskripsi Variabel.....	46
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.6 Uji Hipotesis.....	49

Bab V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Keterbatasan.....	54
5.3 Saran.....	55

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GRAFIK DAN TABEL

Grafik1.1 Kredit Macet di BPR.....	2
Tabel 4.1 Sampel Penelitian.....	30
Tabel 4.1.1 Usia*Jenis Kelamin Crosstabulation.....	31
Tabel 4.1.2 Usia*Jabatan Crosstabulation	32
Tabel 4.1.3 Usia*Masa Kerja Crosstabulation.....	34
Tabel 4.1.4 Jenis Kelamin*Jabatan Crosstabulation	35
Tabel 4.1.5 Jenis Kelamin*Masa Kerja Crosstabulation.....	36
Tabel 4.1.6 Jabatan*Masa Kerja Crosstabulation	37
Tabel 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen	40
Tabel 4.2.1 Hasil Pengujian Validitas	41
Tabel 4.2.2 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	42
Tabel 4.3.1 Compare Means KM,SR,SP*Usia	43
Tabel 4.3.2 Compare Means KM,SR,SP*Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3.3 Compare Means KM,SR,SP*Jabatan.....	44
Tabel 4.3.4 Compare Means KM,SR,SP*Masa Kerja.....	45
Tabel 4.4 Tiga Rentang Kategori	46
Tabel 4.5.1 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.5.2 Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.5.1 Uji Heterokedastisitas.....	48
Tabel 4.6 Pengujian Hipotesis.....	49

Abstrak

Jumlah kredit macet di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dewasa ini semakin meningkat. Kinerja Manajer Kredit (KMK), Kinerja Manajer Operasional (KMO) dan Kinerja Manajer Penagihan (KMP) merupakan salah satu kunci untuk mengendalikan kredit macet. Kinerja manajer yang baik dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kredit macet yang lebih besar jumlahnya. Salah satu cara untuk mendorong kinerja manajer adalah dengan menerapkan sistem *Reward and Punishment* yang adil. Diharapkan manajer yang telah menerima *reward* dan *punishment* yang sesuai dengan kinerjanya dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi sehingga dapat mengatasi masalah kredit macet yang sedang terjadi.

Hasilnya ditemukan bahwa ternyata penerapan sistem *Reward* (SR) dan sistem *Punishment* (SP) yang adil tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajer.

Keywords : sistem *Reward and Punishment*, kinerja manajer

