

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Jumat, 19 Juni 2009 skripsi dengan judul:

**Studi Empiris Mengenai Pengaruh Pemberian Finansial Insentif dan Non-Finansial  
Insentif Terhadap Kinerja Manajer BPR di Semarang**

Oleh:

Loretha Wijayanti

05.60.0023

Tim Penguji

(Clara Susilawati,SE.,MSi.) (Stephana Dyah Ayu,SE.,MSi.) (St. Vena Purnamasari,SE.,MSi.,Akt.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Unika Soegijapranata

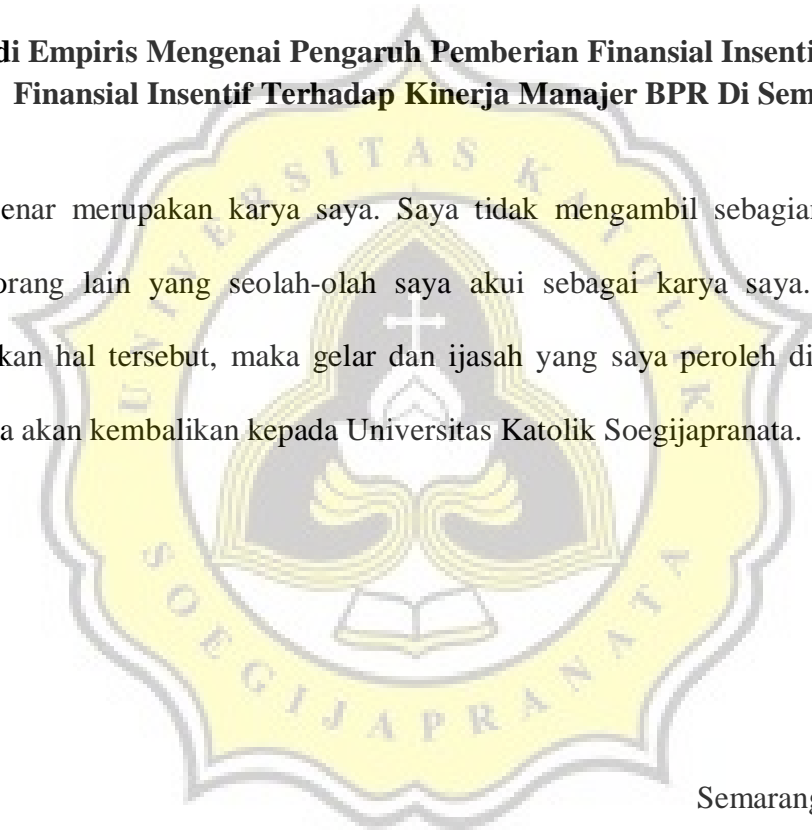
(Dr. Andreas Lako, SE., MSi.)

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

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

### **Studi Empiris Mengenai Pengaruh Pemberian Finansial Insentif dan Non-Finansial Insentif 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 ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan saya akan kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.



Semarang, 19 Juni 2009

Yang menyatakan,

Loretha Wijayanti

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Mintalah maka akan diberikan kepadamu, carilah maka kamu akan mendapat,  
ketuklah maka pintu akan dibukakan bagimu.”

Matius 7 : 7

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Mama dan Happy, adikku, yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa.
2. Hermawan, pacarku, serta keluarganya yang selalu memberi dorongan, doa, penghiburan saat menemui kegagalan.
3. Ai So Kiem Wie yang selalu memberi dukungan dan penghiburan tanpa pernah menuntut.
4. Dosen-dosen Unika Soegijapranata yang selalu memberi bimbingan.
5. Teman-teman yang selalu memberi semangat.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena skripsi saya yang berjudul “Studi Empiris Mengenai Pengaruh Pemberian Finansial Insentif dan Non-Finansial Insentif Terhadap Kinerja Manajer BPR Di Semarang” telah dapat saya selesaikan dengan baik. Topik ini saya pilih karena adanya gejala kredit macet yang terjadi di dunia perkreditan khususnya BPR beberapa tahun terakhir. Salah satu upaya menghadapi kredit macet adalah dengan meningkatkan kinerja manajer BPR yaitu salah satu pihak yang dapat mengurangi resiko kredit macet. Menurut teori motivasi Maslow dan Herzberg, kinerja manajer dapat ditingkatkan dengan cara diberi motivator berupa finansial dan non-finansial, namun penelitian ini membuktikan bahwa hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer.

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

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaanNya hingga skripsi ini selesai.
2. Dekan Fakultas Ekonomi atas izin yang diberikan kepada saya untuk menggunakan fasilitas – fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi.
3. Ketua Jurusan Akuntansi atas dorongan dan dukungan yang diberikan kepada saya agar cepat menyelesaikan studi.
4. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., MSi. Selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, bertukar pikiran dan membimbing saya dalam menyusun skripsi ini.

5. BPR Setia Karib Abadi Semarang, khususnya Bapak Deny yang telah bersedia membantu saya dengan cara menjadi narasumber utama yang memberikan informasi mengenai BPR.
6. Mama dan adik tercinta, Happy, atas semua perhatian, dukungan, semangat dan doa selama saya menyusun skripsi dan menyelesaikan studi. Saya sangat bahagia dan bangga telah memiliki keluarga seperti kalian.
7. Hermawan Sudibyo Sanusi, *my beloved boyfriend*, atas semua dukungan, semangat, dorongan, waktu, dan penghiburan saat menemui kegagalan.
8. Teman seperjuangan saya dalam menyusun skripsi, Vega Filia. Terima kasih telah berjuang bersamaku sampai selesai dan terima kasih atas semua dukungan, waktu, dan keceriaan yang ada.
9. Teman-teman yang juga mendukung penulis, antara lain Robert, Susan, Nana, Vivi, Poppy, Puss, Bra, dan Bebek.
10. Teman-teman angkatan 2005 atas persahabatan yang terjalin selama saya menyelesaikan studi.

Semarang, 19 Juni 2009

Peneliti,

Loretha Wijayanti

## 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    |
| Abstraksi .....                        | xii  |
| <b>Bab I. PENDAHULUAN</b>              |      |
| I.1. Latar Belakang .....              | 1    |
| I.2. Perumusan Masalah.....            | 6    |
| I.3. Tujuan Penelitian.....            | 6    |
| I.4. Manfaat Penelitian.....           | 6    |
| I.5. Kerangka Pikir Penelitian .....   | 7    |
| <b>Bab II. LANDASAN TEORI</b>          |      |
| II.1. Insentif.....                    | 9    |
| II.2. Kinerja Manajerial .....         | 11   |
| II.3. Teori Motivasi.....              | 12   |

|  |    |
|--|----|
| II.4. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) .....                              | 15 |
| II.5. Perumusan Hipotesis .....  | 19 |
| <b>Bab III. METODOLOGI PENELITIAN</b>                                  |    |
| III.1. Objek dan Lokasi Penelitian.....                                | 21 |
| III.2. Populasi dan Sampel .....                                       | 21 |
| III.3. Data Responden .....  | 22 |
| III.4. Alat Analisis Data.....   | 23 |
| III.5. Uji Hipotesis .....   | 30 |
| <b>Bab IV. HASIL DAN ANALISIS</b>                                      |    |
| IV.1. Gambaran Umum Responden .....                                    | 31 |
| IV.2. Uji Kualitas Data .....  | 38 |
| IV.3. Uji Asumsi Klasik.....   | 45 |
| IV.4. Uji Hipotesis.....   | 47 |
| IV.5. Uji Regresi Non-Finansial Insentif Ekstrinsik dan Intrinsik..... | 50 |
| <b>Bab V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN</b>                       |    |
| V.1. Kesimpulan.....   | 52 |
| V.2. Keterbatasan .....  | 52 |
| V.3. Saran.....  | 53 |

Daftar Pustaka

Lampiran

## DAFTAR GRAFIK DAN TABEL

|  |    |
|--|----|
| Grafik1.1. Kredit Macet di BPR.....                          | 2  |
| Gambar 6.3. Model Hierarki Kebutuhan Maslow .....            | 13 |
| Tabel IV.1. Sampel Penelitian.....                           | 31 |
| Tabel IV.1.1. Usia*Jenis Kelamin Crosstabulation.....        | 32 |
| Tabel IV.1.2. Usia*Jabatan Crosstabulation .....             | 33 |
| Tabel IV.1.3. Usia*Masa Kerja Crosstabulation.....           | 34 |
| Tabel IV.1.4. Jenis Kelamin*Jabatan Crosstabulation .....    | 35 |
| Tabel IV.1.5. Jenis Kelamin*Masa Kerja Crosstabulation.....  | 36 |
| Tabel IV.1.6. Jabatan*Masa Kerja Crosstabulation .....       | 37 |
| Tabel IV.2.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen .....  | 39 |
| Tabel IV.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Independen..... | 41 |
| Tabel IV.2.2. Hasil Perhitungan Reliabilitas .....           | 42 |
| Tabel IV.2.3. Compare Means KM,FI,NFI*Usia.....              | 42 |
| Tabel IV.2.4. Compare Means KM,FI,NFI*Jenis Kelamin.....     | 43 |
| Tabel IV.2.5. Compare Means KM,FI,NFI*Jabatan .....          | 43 |
| Tabel IV.2.6. Compare Means KM,FI,NFI*Masa Kerja.....        | 44 |
| Tabel IV.2.7. Tiga Rentang Kategori .....                    | 45 |
| Tabel IV.3.1. Uji Normalitas.....                            | 45 |
| Tabel IV.3.2. Uji Multikolinieritas .....                    | 46 |



|   |    |
|---|----|
| Tabel IV.3.3. Uji Heterokedastisitas.....   | 47 |
| Tabel IV.4. Pengujian Hipotesis.....  | 47 |
| Tabel IV.5. Pengujian Regresi Non-Finansial<br>Insentif Ekstrinsik dan Intrinsik..... | 50 |



## Abstraksi

Jumlah kredit yang macet di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terus mengalami peningkatan. Para pemilik Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di wilayah Jawa Tengah harus memperhatikan dan mengantisipasi hal ini. Jangan sampai modal yang ditanamkan macet. Fenomena kredit macet ini dapat diatasi jika kinerja manajer baik. Kinerja manajer baik jika ia mendapat motivator yang tepat. Berdasarkan teori kepuasan motivasi Maslow, motivator utama bagi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya adalah uang atau berarti insentif financial. Sedangkan menurut teori kepuasan motivasi Herzberg, motivator utama seseorang untuk meningkatkan kinerjanya adalah pencapaian prestasi, pengakuan, kemajuan dan lain – lain yang berarti mengacu pada insentif non-finansial.

Hasilnya ditemukan bahwa ternyata pemberian insentif financial dan non-finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer BPR di Semarang.

Keywords : BPR, financial insentif, non-finansial insentif, kinerja manajer

