

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),
Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)**

SKRIPSI



Oleh :

RUQO'YIE

NIM : 08510106

**JURUSAN MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2012

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),
Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

RUQO'IE

NIM : 08510106

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor
Cabang Syariah Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

RUQO'IYE

NIM : 08510106

Telah Disetujui 16 Juni 2012

Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE, M.Si

NIP 197509062006041001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto SE, M.Si

NIP 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor
Cabang Syariah Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

RUQO'YIE

NIM : 08510106

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan
Peguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 10 Juli 2012

Susunan Dewan Penguji	TandaTangan
1. Ketua <u>Dr. Hj. Ilfi Nur Diana. S.Ag, M.si</u> NIP 197111081998032002	: ()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Siswanto, SE, M.Si</u> NIP 197509062006041001	: ()
3. Penguji Utama <u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si</u> NIP 197202122003121003	: ()

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto SE, M.Si
NIP 197202122003121003

PERSEMBAHAN

Dengan hati yang tulus dan niat yang suci, skripsi ini saya persembahkan untuk :

Abi dan Bundaku tercinta (Saryono & Juhaini) terima kasih atas doa beserta motivasinya. Dan tiada putus-putusnya memberikan bantuan kepadaku baik moril maupun material sehingga saya memperoleh apa yang menjadi harapan dan keinginanku

Adikku tercinta (Imroatussolihah) beserta sepupuku dan keponakanku : Mbak Che-che, Khuriyatus syadidah, Sidqi Qomariyah, Hilmi Firdaus, Wilda, Aufa, Nurul Faizin, Faizal, Arul dan juga Doil yang telah banyak membantu selama ini baik bantuan spiritual maupun material. Hanya Tuhanlah yang bisa membalas semua kebaikan kalian semua...

Semua keluarga besarku, kalian adalah motivasiku untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Semua teman-teman The Gembel (Raden Ayue , Dwi Doank, dan Carint Dhea,) dan tidak lupa teman-teman yang selalu setia menemaniku untuk mengerjakan skripsi ini (Siti Nur Faizah, Rifha Orange, Fitriatur Rosyida) yang selalu menyemangatiku dan membantuku untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Semua teman-teman Manajemen Jurusan Ekonomi angkatan 2008 yang selalu memberikan motivasi kepada

MOTTO

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿١٢١﴾

Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang
dijanjikan kepadamu

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur atas Rahmat dan Hidayah kepada Allah SWT dan iringan sholawat dan salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW atas perjuangan dalam menegakkan syari'at Islam sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai upaya memahami Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang, serta sebagai salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi dari semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dengan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si, selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Bapak Siswanto, SE,M.Si, sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, arahan dan nasehat demi terselesainya penyusunan skripsi ini.
5. PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang yang sudi meluangkan waktunya untuk memberikan informasinya.
6. Abi, Bundaku, adik-adikku dan saudara-saudaraku yang telah memberikan motivasi dan doa dalam setiap langkahku.
7. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi dan do'a sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu di atas, penulis hanya dapat membalas dengan iringan do'a dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna, meskipun penulisan telah berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik. Penulis berharap semoga dengan skripsi yang sederhana ini dapat memberikan inspirasi dan bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya kepada semua pembaca skripsi ini umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang,
17 Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
HALAMAN PERSETUJUAN.	iii
HALAMAN PENGESAHAN.	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.	v
MOTTO.	vi
KATA PENGANTAR.	vii
DAFTAR ISI.	ix
DAFTAR TABEL.	xii
DAFTAR GAMBAR.	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.	xiv
ABSTRAK.	xv
BAB I : PENDAHULUAN.	1
1.1 Latar Belakang.	1
1.2 Rumusan Masalah.	9
1.3 Tujuan Penelitian.	9
1.4 Kegunaan Penelitian.	10
1.5 Batasan Masalah.	11
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.	12
2.1 Kajian Pustaka.	12
2.2 Kajian Teoritis.	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.	19
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan.	22
2.2.4 Kinerja Menurut Pandangan Islam.	24
2.2.5 Pengertian Motivasi.	28
2.2.6 faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.	30
2.2.7 Teori-teori Motivasi.	31
2.2.8 Macam-macam Motivasi.	42

2.2.9 Tujuan Motivasi.	44
2.2.10 Motivasi Menurut Pandangan Islam.....	45
2.3 Model Konsep.	49
2.4 Model Hipotesis.	49
BAB III : METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Lokasi Penelitian.....	51
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.	51
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.	53
3.5 Data dan Jenis Data.....	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data.	55
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	56
3.7 Definisi Operasional dan Variabel.....	57
3.8 Uji Validitas.....	62
3.9 Metode Analisis Data.....	65
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	68
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	68
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	68
4.1.2 Sejarah Berdirinya BTN KCS Malang	72
4.1.3 Lokasi Perusahaan.....	73
4.1.4 Visi dan Misi BTN KCS Malang	74
4.1.5 Struktur Organisasi.....	75
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.2.1 Gambaran Umum Responden	82
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
4.2.3 Uji Validitas Dan Reliabelitas.....	98
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	100
4.2.5 Pengujian Hipotesis	101
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105

4.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	
Secara Simultan.....	105
4.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	
Secara Parsial	107
4.3.4 Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap	
kinerja Karyawan	119
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Persamaan dan perbedaan Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 : Variabel, Indikator dan Item.....	59
Tabel 4.1 : Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	82
Tabel 4.2 : Berdasarkan Usia Responden.....	82
Tabel 4.3 : Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	83
Tabel 4.4 : Berdasarkan Masa Bekerja Responden	84
Tabel 4.5 : Berdasarkan Status Responden	85
Tabel 4.6 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengakuan (X1).....	86
Tabel 4.7 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Tanggungjawab (X2).....	87
Tabel 4.8 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi (X3)	89
Tabel 4.9 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pekerjaan (X4)	91
Tabel 4.10 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan (X5).....	92
Tabel 4.11 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas	98
Tabel 4.13 : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Konsep	49
Gambar 2.2 : Model Hipotesis.....	49
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan.....	76
Gambar 4.2 : Uji F	102
Gambar 4.3 : Uji F	103

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 2 :Hasil Karakteristik Responden	129
Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden	132
Lampiran 4: Distribusi Frekuensi Item	134
Lampiran 5: Distribusi Validitas dan Reliabel	143
Lampiran 6: Hasil Regresi Linear Berganda	153

ABSTRAK

Ruqo'iyeh. 2012, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang
Pembimbing : Siswanto, SE, M.Si,

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

Motivasi sesuatu yang bisa menempatkan kinerja organisasi sehingga motivasi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan itu penting. Salah satu hal yang mampu meningkatkan motivasi yakni salah satu faktor menurunnya motivasi adalah tidak adanya penempatan yang sesuai dengan kemampuan para karyawan. Oleh karena itu penelitian motivasi intrinsik itu dilaksanakan.

Penelitian ini mengangkat tujuan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang, dengan tujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor motivasi yang meliputi pengakuan (X1), tanggungjawab (X2), Prestasi (X3), Pekerjaan (X4), dan Pengembangan (X5). Adapun peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengakuan (X₁), prestasi (X₃), pekerjaan (X₄) dan pengembangan (X₅) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel (5,29) ; (0,05)}$ yaitu $53,309 > 2,59$. Maka diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$), hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (pengakuan, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan (X₅) memiliki nilai beta terbesar dengan nilai 1,138.

Variabel tanggungjawab (X₂) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 1,926 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai $p = 0,065 < 0,05$, berarti variabel tanggungjawab(X₂) tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Adapun Variabel tanggungjawab tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Hal ini disebabkan karena tidak adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap karyawan tersebut dan jarang sekali memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui pengadaan training maupun bentuk pengembangan lainnya yang mungkin dilakukan oleh sebuah perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

ABSTRACT

Ruqo'iyah. 2012, Thesis. "The Influence of Intrinsic Motivation To the Worker occupation in PT. Bank Tabungan Negara (Limited Company), Open. The Branch Islamic Malang.
Advisor : Siswanto, SE, M.Si,

Key Word : Intrinsic Motivation, Employees Performance

Motivation is something that can state the organization's performance so therefore the motivation which include recognition, responsibility, achievement, employment and development is important. One of the things increase the motivation is there is no appropriate placement with the ability of the employees. Therefore research was carried out intrinsic motivation.

This research takes up the problem of the influence of intrinsic motivation to the worker occupation in PT. Bank Tabungan Negara (Limited Company), Open. The Branch Islamic Malang. It is aimed to examine the influence of motivation factors including acknowledgment (X1), responsibility (X2), achievement (X3), occupation(X4), and development (X5). The researchers carries out this research to know the influence of intrinsic motivation to the worker occupation and to know the most dominant motivation which influence the worker occupation.

From the research result done shows that simultaneously the variable acknowledgment (X₁), achievement (X₃), occupation (X₄) and development (X₅) influence to the variable of worker occupation (Y). It can be seen from the value $F_{count} > F_{table (5,29) ; (0,05)}$ yaitu $53,309 > 2,59$. It is known that the value of $F_{count} > F_{table}$ with significant in the level 0,000 in standart 5% ($p < 0,05$), the result also prove that free variable (acknowledgment, achievement, occupation, and development) simultaneously influence significantly to the worker occupation. In this study, the most influence variable to the employees performance is the development (X₅) has the biggest beta value 1,138.

Responsibility variable (X₂) is a variable that affects the performance of partial employees with $1.926 t_{count} > t_{table}$ value of 2.052 and $p = 0.065 < 0.05$, meaning the responsibility variable (X₂) no significant effect on employee's performance variable (Y).

The variable responsibility does not give effect to the performance of employees of PT. Bank Tabungan Negara (Limited Company), Open. The Branch Islamic Malang. This is due to the lack of trust of the leadership of such employee's and rarely provide the opportunity for employees to develop through the provision of training and other forms of development that may be made by a company. Performance is willingness to individuals or groups to perform an activity and complete it in accordance with its responsibilities with the results as expected.

المستخلص

رقية، عام 2012، البحث الجامعي، موضوع " تأثير الدوافع الذاتية لأداء الموظف في حزب العمال. حالة مصرف الادخار المحدودة، فرع مالانغ
المؤلف : سيسوانتو الما جستير

الكلمات الرئيسية : الدوافع الذاتية لأداء , الموظف في حزب العمال

دافعي من شأنه أن يعرض أداء المنظمة لذلك الدافع الذي يشمل الاعتراف، والمسؤولية، وتحقيق والعمالة والتنمية هو المهم. واحدة من الأشياء التي يمكن أن تزيد مندوافع واحدا من العوامل لانخفاض الدافع هو عدم وجود الموقع المناسب، مع القدرة من الموظفين. ولذلك أجريت فيها بحوث الدوافع الذاتية.

الغرض من هذه الدراسة زيادة تأثير الدوافع الذاتية على أداء الموظف في حزب العمال . حالة مصرف الادخار المحدودة (،) TBK فرع مالانغ، من أجل دراسة تأثير العوامل المنخفضة بما في ذلك الاعتراف (X1) والمسؤولية (X2)، الإنجاز (X3)، العمل (X4)، والتنمية (X5). وأجرى الباحثون في الدراسة هو تحديد تأثير الدوافع الذاتية التي هي التأثير الأبرز على أداء الموظفين

من البحث الذي تم إنجازه يدل على أن المتغيرات الاعتراف في وقت واحد (X1)، الإنجاز (X3)، العمل (X4) والتنمية (X5) على متغير الموظف أداء (ص). ويمكن ملاحظة هذا من $F_{hitung} < F_{tabel}$ (5.29) (0.05) هو $2.59 < 53,309$. ومن المعروف أن $F_{hitung} < F_{tabel}$ مع مستوى أهمية 0,000 عند مستوى 5% ($P > 0.05$)، وهذه النتائج تثبت ان المتغير المستقل (الاعتراف، والإنجاز، والعمالة والتنمية) هو تأثير كبير على أداء الموظفين معا. ثم المتغيرات في هذه الدراسة هي التأثير الأبرز على أداء الموظفين هو تطوير (X5) لديها أكبر قيمة بيتا بقيمة 1.138 متغير مسؤولية (X2) هو المتغير الذي يؤثر على أداء العاملين جزئي مع العديتي $1,926 < \text{قيمة جدول طن من } 2.052 \text{ و } P = 0.065 > 0.05$ ، مما يعني أن المتغير مسؤولية (X2) ليس له تأثير كبير على أداء الموظفين المتغير (ص).

المتغير هو مسؤولية لا تعطى التأثير على أداء العاملين من حزب العمال . حالة مصرف الادخار شركة، TBK. فرع مالانغ. ويرجع ذلك إلى انعدام الثقة في القيادة منهؤلاء الموظفين، ونادرا ما توفر الفرصة للموظفين للتطوير من خلال توفير التدريب وغيرها من أشكال التنمية التي يمكن أن تقدم من قبل الشركة . الأداء الاستعداد لأفراد أو جماعات لتنفيذ النشاط واستكمالها وفقا لمسؤولياتهم النتائج كما هو متوقع.