

## 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 (X<sub>1</sub>), prestasi (X<sub>3</sub>), pekerjaan (X<sub>4</sub>) dan pengembangan (X<sub>5</sub>) 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 (X<sub>5</sub>) memiliki nilai beta terbesar dengan nilai 1,138.

Variabel tanggungjawab (X<sub>2</sub>) 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(X<sub>2</sub>) 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.