

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 العمالة 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 (X1)، TBK فرع مالانغ، من أجل دراسة تأثير العوامل المحفزة 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 $1,926 <$ قيمة جدول طن من 2.052 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.

