

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG MALANG

Fakhrian Harza Maulana
Djamhur Hamid
Yuniadi Mayoan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universtas Brawijaya
Email : Fakhrianharza@yahoo.co.id

Abstract

This paper discusses the influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation and organizational commitment to employee performance at bank BTN Malang. Data were obtained through a survey by distributing questionnaires to 57 (fifty seven) employees at the bank's BTN Malang. The sampling technique used is convenience sampling, while data analysis tool used is multiple linear regression. The research method used in this research is quantitative analysis method using the primary data such as observation and questionnaires. Results of this thesis research shows that intrinsic motivation variabel, extrinsic motivation, and organizational commitment have positive and significant impact on employee performance variable. Based on the results of data analysis and hypothesis testing with results R of 0.794 (7.94%), which means the three independent variables have a strong influence, while the R square of 0.630 (63%) three independent variables affect the performance of employees, and the remaining 37 % influenced by other factors not examined. It is expected that Bank BTN Malang is able to carry out their duties well in improving the performance of employees either by motivating employees and a commitment to employees.

Keyword : Intrinsic Motivation, Ekstrinsik Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

Abstrak

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang. Data diperoleh melalui *survey* dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 (lima puluh tujuh) karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, sedangkan alat analisis datanya yang digunakan adalah regresi *linear* berganda. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan data *primer* seperti observasi dan kuesioner. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan pihak Bank BTN kantor cabang Malang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawan dan memberikan komitmen kepada karyawan.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja guna mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, seorang manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap organisasi (bisnis dan publik) pada prinsipnya selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Seperti yang dikatakan Dessler (1986) yaitu bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Dessler (1986) menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif. Untuk mendorong komitmen internal,

perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target (Argyris, 1998). Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan perusahaan memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Caudron, 1995).

Wright (1992) berpendapat bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, bekerja dengan giat dan sikap antusias untuk mencapai hasil yang optimal, merupakan wujud dari kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting dan perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau pegawai. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

PT. Bank Tabungan Negara (Bank BTN) Kantor Cabang Malang salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasaperbankan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja

yang pada akhirnya dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (2012), disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

a. Tujuan Motivasi

Motivasi salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Saydam (1996) memberikan penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu, 1. Meningkatkan prestasi kerja, 2. Meningkatkan disiplin kerja, 3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 5. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan, 6. Meningkatkan rasa tanggung jawab, 7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

b. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

2. Teori McClelland

Menurut Mc Clelland, ada tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi.

2. Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

a. Faktor – faktor Motivasi Intrinsik

Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- a. Tanggung jawab
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan

3. Motivasi Ektrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

b. Faktor- faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah :

- a. Gaji.
- b. Kebijakan

- c. hubungan kerja
- d. lingkungan kerja.
- e. supervise

4. Komitmen Organisasi

Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh-sungguh. Sawitri (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Fithriani (2009) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai :

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Kepedulian terhadap organisasi.
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hadari (2001) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

a. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain Robbins (2008):

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan (Sugiyono 2009). Ciri-ciri keilmuan tersebut dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, cara yang dilakukan dapat diamati dan dilakukan orang lain, proses yang digunakan menggunakan langkah yang bersifat logis.

2. Objek dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di Bank BTN Kantor Cabang Malang yang berlokasi di Jalan Ade Irma Suryani Nasution No. 2-4 Malang. Pertimbangan penentuan lokasi penelitian adalah karena diduga tidak semua karyawan pada bank BTN Kantor Cabang Malang memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dimana BTN merupakan salah satu Bank milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang yang berjumlah 57orang.

4. Sumber Data

Dalam suatu penelitian ilmiah sumber data sangat berpengaruh dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan penelitian antara lain :

1. Data primer
Data yang langsung diperoleh dari perusahaan atau organisasi, khususnya karyawan yang menjadi objek penelitian. Data ini mencakup

data pertanyaan tentang guna mengetahui kinerja karyawan. Kuncoro (2009) berpendapat bahwa data primer biasanya diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal.

5. Operasionalisasi Variabel

1. Motivasi Intrinsik (X_1), adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Indikator dari motivasi intrinsik antara lain:
 - a. Prestasi
 - b. Penghargaan.
 - c. Tanggung Jawab
 - d. Pengembangan diri
2. Motivasi Ekstrinsik (X_2), adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Indikator variabel ekstrinsik antara lain :
 - a. Gaji
 - b. Status
 - c. Kondisi Kerja
 - d. Supervisi
3. Komitmen Organisasi (X_3), derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Indikatornya adalah :
 - a. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
 - b. Kebanggaan terhadap organisasi.
 - c. Kepedulian terhadap organisasi.
 - d. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
 - e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
 - f. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi
4. Kinerja Karyawan (Y), memiliki pengertian yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikatornya antara lain adalah:
 - a. Kualitas kerja.
 - b. Kuantitas Kerja.

6. Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umumnya instrumen yang valid sudah pasti reliabel, tetapi instrumen yang reliabel belum tentu valid, oleh karena itu diperlukan pengujian reliabilitas instrumen.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001).

7. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran tentang kinerja karyawan (Sugiyono, 2009).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan setelah data dikumpulkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel *dependent* Untuk menguji signifikansi korelasi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Deskriptif Karyawan

a. Penilaian untuk Motivasi Instrinsik

Rata-rata skor tertinggi adalah pertanyaan kelima atau item kelima yaitu mengenai pengembangan dan kemajuan diri dengan rata-rata skor 4,42 yang berarti para karyawan menganggap perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri karyawan. Sedangkan yang terendah adalah pertanyaan kedua atau item kedua yaitu mengenai penghargaan dengan rata-rata skor 4,21, walaupun dikatakan terendah, namun rata-rata skor tetap sangat baik.

b. Penilaian untuk Motivasi Ekstrinsik

Rata-rata tertinggi adalah pertanyaan kelima atau item kelima yaitu mengenai fasilitas kerja dengan rata-rata skor 4,46 yang termasuk dalam kriteria “sangat baik” berarti perusahaan dalam hal ini Bank BTN kantor cabang Malang dianggap telah memberikan fasilitas kerja yang baik untuk karyawan. Sedangkan yang terendah adalah pertanyaan kedua atau item kedua yaitu mengenai tunjangan/gaji dengan rata-rata skor 4,09 yang termasuk dalam kategori “baik” bukan “sangat baik”.

c. Penilaian untuk Komitmen Organisasi

Rata-rata skor tertinggi adalah pertanyaan keempat atau item keempat mengenai hasrat yang kuat untuk bekerja dengan rata-rata skor 4,60 yang termasuk dalam kriteria “sangat baik” yang berarti karyawan Bank BTN kantor cabang Malang memiliki semangat atau hasrat kerja yang sangat baik. Sedang yang terendah adalah pertanyaan keenam atau item keenam mengenai nilai-nilai perusahaan dengan rata-rata skor 4,14 yang termasuk kriteria “baik” bukan “sangat baik”.

2. Analisis Regresi Berganda

1. Koefisien regresi Motivasi Instrinsik (X_1) bertanda positif sebesar 0,207, yang berarti perubahan Motivasi Instrinsik searah dengan nilai Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh berarti semakin tinggi Motivasi Instrinsik akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Koefisien regresi Motivasi Ekstrinsik (X_2) bertanda positif sebesar 0,361, yang berarti perubahan Motivasi Ekstrinsik berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan. Jadi semakin baik Motivasi Ekstrinsik akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_3) bertanda positif sebesar 0,385, yang berarti perubahan Komitmen Organisasi berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan. Apabila Komitmen Organisasi mengalami peningkatan sebesar 100 persen, sedangkan Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik tidak mengalami perubahan (konstan), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,385 point. Jadi semakin tinggi Komitmen Organisasi akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinansi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R-Square) model regresi diperoleh sebesar 0,630. Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi memperlihatkan Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh sebesar 63,0% terhadap perubahan Kinerja Karyawan, sedangkan 37,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kemampuan (*ability*) karena kinerja yang tinggi berbanding lurus pula dengan kemampuan yang tinggi.

4. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh secara Parsial (Uji t)

a. Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh Natsir (2005), Paramita (2007), Robbins, (2008), Ryyan (2012) dan Kulsum (2008).

b. Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh Sawitri (2011).

c. Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh Sawitri (2011).

2. Pengujian Pengaruh secara Simultan (Uji F)

Dapat dinyatakan bahwa Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F ini juga memperkuat

pembuktian hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) pada model regresi berganda. Dimana hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,630, yang artinya variabel Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 63,0% terhadap perubahan Kinerja Karyawan, sedangkan 37,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kemampuan (*ability*). Dimana kinerja yang baik dihasilkan dari motivasi yang tinggi ditambah dengan kemampuan (*ability*) yang tinggi pula. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006) yang merumuskan bahwa $P = M \times A$, dimana P adalah *Performance* (Kinerja), lalu M adalah *Motivation* (Motivasi) dan A adalah *ability* (kemampuan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Semakin tinggi Motivasi intrinsik, maka kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang semakin baik.
2. Motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Semakin tinggi Motivasi ekstrinsik, maka kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang semakin baik.
3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Semakin tinggi Komitmen organisasi, maka kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa: Eli Tanya, Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto, Indeks: Jakarta.
- Hadari, Nawawi, dan Mimi Martini, 2001, Penelitian Terapan, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Handoko, H., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia, BPFE UGM: Yogyakarta.

Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang semakin baik

4. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang.

Saran

1. Pimpinan Bank BTN Kantor Cabang Malang sebaiknya terus berusaha melakukan aktivitas yang berorientasi pada peningkatan motivasi intrinsik, salah satu faktor pendukung motivasi intrinsik adalah memberikan pengembangan dan kemajuan diri, karena menurut data yang didapatkan pengembangan dan kemajuan diri menjadi skor tertinggi dari motivasi intrinsik. Lalu motivasi ekstrinsik, salah satu indikator motivasi ekstrinsik salah satunya adalah dengan memberikan fasilitas kerja yang baik, karena menurut data yang didapat, fasilitas kerja yang baik mendapatkan skor tertinggi dari indikator lainnya, sehingga untuk memaksimalkan kinerja karyawan harus memberikan fasilitas kerja yang lebih baik. Dan komitmen organisasi, salah satu indikator yang mendapat skor tertinggi adalah hasrat yang kuat untuk bekerja, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk terus memertahankan komitmen organisasi kepada karyawan. Semua hal tersebut sebaiknya dilakukan karena ketiga variabel tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Dilakukan penelitian lanjutan dengan mengganti atau menambah variabel independen lainnya, seperti kemampuan (*ability*), dimana kinerja yang baik dihasilkan dari motivasi tinggi ditambah dengan kemampuan (*ability*)

Hasibuan, Malayu S.P, 2007, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara: Jakarta.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama

Mangkunegara, A.P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Manullang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi Edisi Ke-12, Salemba Empat: Jakarta.
- Sawitri, R.A Adi Puspa. 2011. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah). FE UNDIP. Semarang
- Saworini, Fithriani, 2009, Analisis Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro.
- Saydam, Gouzali, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, PT Gunung. Agung, Jakarta*
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Pradnya.*
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta: Bandung.