

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

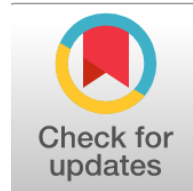
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Impact of Intrinsic Motivation and Transformation Leadership on Employees Productive Behavior of Manufacture Company in Sidoarjo, Indonesia

Dampak Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Perusahaan Manufaktur di Sidoarjo, Indonesia

Rizki Eko Wibowo, rizkiekowibowo@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Self Efficacy, Intrinsic Motivation, Employee Engagement, and Transformational Leadership on the Productive Behavior of Employees at PT. Korin Intiwira Sejahtera Sidoarjo. The analytical tool used is to tabulate the data collection questionnaire in the form of a validity reliability test, the hypothesis in this study is Self Efficacy, Intrinsic Motivation, Employee Engagement, and Transformational Leadership Productive Behavior of Employees. The research results obtained based on the validity test showed that all statements on the questionnaire were declared valid. For the reliability test of all variables, the Cronbach Alpha value >0.6 was declared valid. And for hypothesis testing based on the F test, the t test and adjusted R^2 show that there is a significant influence between Self Efficacy, Intrinsic Motivation, Employee Engagement, and Transformational Leadership on Productive Behavior of Employees.

Published date: 2019-05-15 00:00:00

PENDAHULUAN

Dunia ekonomi yang semakin pesat berkembang saat ini membuat para pelaku bisnis harus bersaing sangat ketat [1]. Hal tersebut menuntut sebuah perusahaan untuk lebih mampu berkompetisi dengan pelaku bisnis lain [2]. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk selalu mengelola usahanya dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah perusahaan yang baik tidak akan lepas dari sumber daya manusia didalam mengelola usahanya. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan, pola pikir yang baik serta pengetahuan luas sangat diharapkan oleh perusahaan karena bisa menunjang sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [3].

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Korin Intiwira Sejahtera Jl. Nangka 265 B Seruni Gedangan Sidoarjo. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Korin Intiwira Sejahtera yang berjumlah 150 orang karyawan, yang terdiri dari divisi pemasaran dan penjualan 25 karyawan, divisi keuangan 25 karyawan, divisi msdm 35 karyawan, dan divisi produksi 65 karyawan. Sampel : Dalam penelitian ini menggunakan teknik sample *Probability Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana seluruh elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportional random sampling* [4]. Metode *Proportional random sampling*, sampel yang diambil berjumlah 43 yang terdiri dari divisi pemasaran dan penjualan 7 karyawan, divisi keuangan 7 karyawan, divisi msdm 10 karyawan, dan divisi produksi 19 karyawan. Jenis data :Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan data statistik.

Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dengan kuesioner tertutup dan terbuka, responden akan lebih leluasa dalam mengisi pertanyaan/pernyataan yang terdapat di kuesioner sesuai dengan hati nurani pada setiap individu.

Pada Uji Validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, serta nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas butir instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh dari tabel pada pengujian yang menggunakan SPSS yaitu r_{hitung} dengan (*Alpha Cronbach*) [5]. Jika r_{hitung} lebih besar daripada (*Alpha Cronbach*), maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Variabel butir adalah butir pertanyaan atau pernyataan pada tiap-tiap indikator. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini salah satunya yang digunakan yaitu penelitian deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul dari kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti kepada para karyawan atau responden. Sebagaimana disebutkan pada tabel sebagai berikut :

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	43
Kuesioner yang kembali	43
Presentase respon rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang di analisis	43

Table 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner Keterangan

Sumber : Data yang diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 yang ada diatas yaitu sebanyak 43 kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan atau responden, jumlah kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 43 dan tidak ada responden yang tidak mengembalikan

kuesioner tersebut. Jadi presentase ini akan meneliti jawaban dari semua karyawan atau responden yang telah menjawab kuesioner tersebut yaitu sebanyak 43 karyawan atau responden.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015).[10] dalam menghitung validitas menggunakan Correlation Pearson dengan ketentuan yaitu, jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan memiliki data yang valid dan jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari 0,33 maka dinyatakan memiliki data yang tidak valid.

Variabell	Correctedd Itemm- Total Correlationn	Construct	Keterangan
X1.11	0.5720	0.300	VALIDd
X1.22	0.7310	0.300	VALIDd
X1.33	0.7390	0.300	VALIDd
X1.44	0.7780	0.300	VALIDd
X1.55	0.7870	0.300	VALIDd

Table 2. Hasil Uji Validitas Sel Efficacy (X_1)

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi18

Variabell	CorrecteddItemm- Total Correlationn	Constructt	Keteranganann
X2.11	0.7733	0.300	VALIDd
X2.22	0.6066	0.300	VALIDd
X2.33	0.8399	0.300	VALIDd
X2.44	0.8066	0.300	VALIDd
X2.55	0.8144	0.300	VALIDd

Table 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X_2)

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Variabel	Corrected Item - Total Correlation	Construct	Keterangan
X3.1	0.778	0.30	VALID
X3.2	0.674	0.30	VALID
X3.3	0.782	0.30	VALID
X3.4	0.761	0.30	VALID
X3.5	0.751	0.30	VALID

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X_3)

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Variabel	Corrected Item - Total Correlation	Construct	Keterangan
X4.11	00.719	0.300	VALIDf
X4.22	00.593	0.300	VALIDd
X4.33	00.705	0.300	VALIDd
X4.44	00.746	0.300	VALIDd
X4.55	00.673	0.300	VALIDd

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Variabel	Corrected Item - Total Correlation	Construct	Keterangan

Y.1	0.782	0.30	VALID
Y.2	0.836	0.30	VALID
Y.3	0.755	0.30	VALID
Y.4	0.798	0.30	VALID
Y.5	0.787	0.30	VALID

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Produktif Karyawan (Y)

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel diatas yang telah diuji validitas dengan menggunakan software SPSS menyatakan bahwa pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* pada setiap butir pernyataan menunjukkan bahwa nilai korelasi item pernyataan variabel *SelfEfficacy*, *Motivasi Intrinsik*, *Employee Engagement*, *Kepemimpinan Transformasional* dan *Perilaku Produktif Karyawan* adalah valid dan dapat digunakan.

No.	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Self Efficacy	0.773	0,60	Reliabel
2	Motivasi Intrinsik	0.825		Reliabel
3	Employee Engagement	0.802		Reliabel
4	Kepemimpinan Transformasional	0.713		Reliabel
5	Perilaku Produktif Karyawan	0.849		Reliabel

Table 7. Uji Reliabilitas Jawaban Responden

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* dari variabel *Self Efficacy* sebesar 0,773 *Cronbach Alpha* a variabel *Motivasi Intrinsik* sebesar 0,825, *Cronbach Alpha* variabel *Employee Engagement* sebesar 0,802, *Cronbach Alpha* variabel *Kepeimpinan Transformasional* sebesar 0,713, dan *Cronbach Alpha* variabel *Perilaku Produktif Karyawan* sebesar 0,849. Keseluruhan dari *Cronbach Alpha* dari lima variabel diatas lebih dari 0,60 sehingga kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan konsistensi penelian yang diberikan oleh responden [10].

Uji Asumsi Klasik

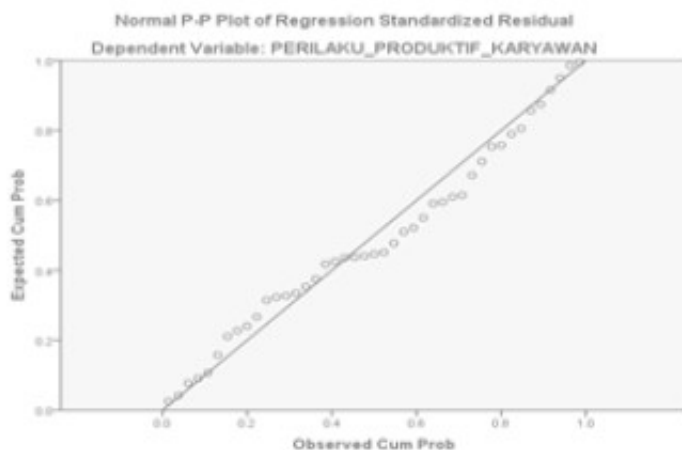


Figure 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan berdistribusi normal [11].

Variabel	F	Sig	keterangan	
PERILAKU_PRODUKTIF_KARYAWAN	Linearity	12.235	0.002	Linear

IF_KARYAWAN * SELF_EFFICACY				
PERILAKU_PRODUKTIF_KARYAWAN * MOTIVASI_INTRINSIK	Linearity	0.515	0.479	Tidak Linear
PERILAKU_PRODUKTIF_KARYAWAN * EMPLOYEE_ENGAGEMENT	Linearity	5.703	0.024	Linear
PERILAKU_PRODUKTIF_KARYAWAN * KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	Linearity	22.972	0.00	Linear

Table 8. Hasil Uji Linearitas

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan hasil pengujian linieritas menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1), *Employee Engagement* (X_3) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel Perilaku Produktif Karyawan (Y), Sedangkan Motivasi Intrinsik (X_2) tidak Linier terhadap Perilaku Produktif Karyawan [11].

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
SELF_EFFICACY	0.934	1.07
MOTIVASI_INTRINSIK	0.923	1.083
EMPLOYEE_ENGAGEMENT	0.959	1.042
KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	0.894	1.118

Table 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18 (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas [11].

DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1,31	1,72	2,28	2,69	2,35	Tidak ada autokorelasi

Table 10. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin Watson adalah 2,35 maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi [11].

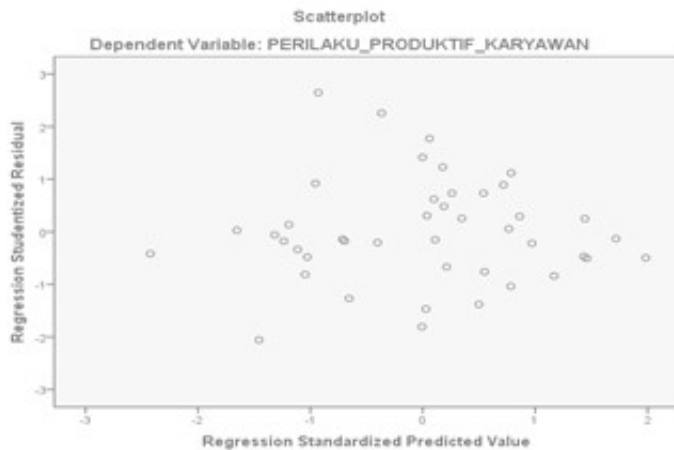


Figure 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas [11].

Uji Hipotesis

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,299	4	142,575	17,001	,000a
	Residual	318,678	38	8,386		
	Total	888,977	42			
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Employee Engagement, Kepemimpinan Transformasional.						
b. Dependent Variable: Perilaku Produktif Karyawan						

Table 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 18

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan dari kelima variabel Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Employee Engagement dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ maka H_0 diterima dengan ketentuan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $17.001 > 2.61$

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-10.666		8.087	1.319
	SELF_EFFICACY	.179		.322	.060
	MOTIVASI_INTRINSIK	.368		.110	.372

	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.306	.093	.352
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.719	.126	.637
a. Dependent Variable: PERILAKU_PRODUKTIF_KARYAWAN				

Table 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Derajat keabsahan $df = (n-k-1) = 43-4-1 = 38$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0.05, maka nilai t tabel adalah sebesar 1.685. Adapun penjelasan pada masing-masing variabel sebagai berikut.

Self Efficacy (X_1). Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 0.555 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.582 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.685, hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel *Self Efficacy* (X_1) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y).

Motivasi Intrinsik (X_2). Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 3.358 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685, hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Intrinsik (X_2) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y).

Employee Engagement (X_3). Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 3.274 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685, hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel *Employee Engagement* (X_3) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y).

Kepemimpinan Transformasional (X_4). Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 5.719 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685, hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Perilaku Produktif Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji yang dilakukan terbukti bahwa *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Untuk pengaruh parsial juga terbukti bahwa *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Sedangkan untuk Motivasi Intrinsik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Perilaku Produktif Karyawan. Diantara variabel *Self Efficacy*, Motivasi Intrinsik, *Employee Engagement*, dan Kepemimpinan Transformasional yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Perilaku Produktif Karyawan adalah Kepemimpinan Transformasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, kedua orang tua penulis, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya hingga dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.

References

1. Amri, R. F., Suharnomo, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Bisnis Strategi*, 25(1), 36-48.
2. A.Nuzul. (2018). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy Dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2011), 1-12.
3. Alimuddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Putra Bintang Borneo. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 795-805.
4. Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1-16.
5. Ninda, P. I., & Dadang Iskandar. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus : Karyawan Human Capital Center (Hcc) Pt Telkom Japati Bandung). *E-Proceeding Of Management*, 2(3), 2854-2864.

6. Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Mamahit, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Uptd Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 4(1), 1307-1317.
8. Nurzaini, E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Psychological Empowerment Dan Faktor Demografi Terhadap Komitmen Organisasi.
9. Ninda, P. I., & Dadang Iskandar. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus : Karyawan Human Capital Center (Hcc) Pt Telkom Japati Bandung). *E-Proceeding Of Management*, 2(3), 2854-2864.
10. Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
11. Santoso (2010). Studi Deskriptif Effect Size Peneitian-Penelitian. Di fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*. 14(1). Hlm. 1-17.