

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BIDANG PENGELOLAAN  
PERSAMPAHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA  
BATAM**

**Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zamora**  
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

**ABSTRACT :**

*The purposes of this research, were to know the influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation and transformational leadership on employee productivity in the Field of Waste Management at the Department of the Environment Batam.*

*The population in this study were all employees in the Field of Waste Management. Samples taken as many as 45 respondents using total sampling technique.*

*Based on the research results, obtained the following regression equation:  $Y = 1.596 + 0.805 X_1 + 0.618 X_2 + (-0.471) X_4$ . Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and are reliable variables. In the classic assumption test, regression model multicollinearity free does not occur heteroskedastisitas, and normal distribution. The sequence individually on each of the most influential variable is the variable with the intrinsic motivation and extrinsic motivation with  $t_{hitung}$  of 8.171 with  $t_{hitung}$  of 4.045, while the transformational leadership variable has no effect on employee productivity because  $t_{table}$  (2,019) greater than  $t_{hitung}$  (-2.751). Simultaneously intrinsic motivation, extrinsic motivation and transformational leadership positively affect work productivity.*

*Key words: Work Productivity, Intrinsic Motivation, Extrinsic motivation, Transformational Leadership.*

**PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya teknologi dan masyarakat yang semakin kritis dewasa ini menuntut para pegawai untuk memperbaiki produktivitas kerjanya, terutama masalah persampahan. Dewasa ini banyak sekali keluhan dari masyarakat Kota Batam terkait pengangkutan sampah di Kota Batam. Banyak media elektronik yang disalurkan masyarakat untuk memberikan kritikan atas kurangnya produktivitas pegawai di bidang persampahan baik itu melalui Facebook, radio dan lain-lain. Ini menandakan masyarakat Kota Batam masih kurang puas terhadap produktivitas kerja pegawai di bidang pengelolaan persampahan.

Bidang pengelolaan persampahan merupakan salah satu bidang di Dinas Lingkungan Hidup yang menangani sampah di Kota Batam. Bidang ini juga memberikan layanan call centre bagi setiap warga di Kota Batam untuk menyampaikan keluhan-keluhan terkait masalah persampahan. Berikut adalah data timbulan sampah Kota Batam yang diambil dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

**Tabel 1 Timbulan sampah Kota Batam (ton/hari)**

<b>Klasifikasi</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Domestik	731	768	806
Non-Domestik	551	580	608
Total	1.282	1.348	1.414

*Sumber: Data Timbulan Sampah Kota Batam DLH*

Dari data diatas dapat dilihat timbulan sampah Kota Batam setiap tahunnya meningkat. Sampah domestik merupakan sampah yang berasal dari sampah sejenis sampah rumah tangga masyarakat Kota Batam, sedangkan sampah non domestik merupakan sampah yang berasal dari perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Batam. Dengan peningkatan timbulan sampah berikut diharapkan juga produktivitas kerja dari pegawai di bidang pengelolaan persampahan meningkat.

**Tabel 2 Complaint melalui call centre Dinas Lingkungan Hidup**

<b>TAHUN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
TOTAL	1446	2000	2125

*Sumber: Data Complaint TA 2014 – 2016 DLH*

Berdasarkan tabel Complaint yang di update dari keluhan-keluhan yang masuk pada call centre Dinas Lingkungan Hidup setiap tahunnya meningkat. Ini menunjukkan penurunan produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.

Sesuai dengan hasil observasi awal maka ditemukan bahwa rendahnya produktivitas kerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya motivasi intrinsik dalam hal kurangnya tanggung jawab dari pegawai itu sendiri dalam pekerjaannya, beban kerja dan tanggung jawab yang sama diberikan kepada staf pegawai yang berbeda golongannya, jarangya pengakuan yang diberikan oleh pimpinan atas keberhasilan dari pegawai tersebut seperti pemberian sertifikat atau uang tunai karena pegawai sudah bekerja lembur yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga menjadi penyebab produktivitas kerja pegawai. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya perbedaan gaji antara pegawai yang memiliki golongan yang sama yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dari yang lainnya serta kurangnya tindakan disiplin yang dilakukan atas sikap pegawai yang jarang masuk, datang terlambat dan lain-lain.

Faktor berikutnya adalah kepemimpinan transformasional dimana adanya pemimpin baru yang berkarisma yang mampu menggerakkan serta memotivasi bawahannya mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari tabel complaint masyarakat tahun 2016. Pemimpin yang baru dilantik bulan Oktober 2016 mampu mengurangi jumlah complaint dari masyarakat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hidayah, Chaerul, Dewi (2016), Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut yang lebih dikenal dengan faktor motivasional

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi, menurut Siagian yang dikutip oleh Maulana, Hamid, Mayoan (2015), Sedangkan menurut Maulana, Hamid, Mayoan (2015) 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.

Indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

#### a. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. b.

#### *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai. c.

#### *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya. d. *Responsibility* (Tanggung jawab) Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan

menghindari *supervise* atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi..

e. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Dari beberapa pendapat diatas disintesisakan pengertian motivasi intrinsik adalah dorongan kerja yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai yang dapat menentukan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hidayah, Chaerul, Dewi (2016), Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Maulana, Hamid, Mayoan (2015) mengutip dari Manullang 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.

Sedangkan menurut Hamali (2013) yang dikutip dari Armstrong Motivasi Ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin. Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

a. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

c. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya. d. Working condition (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. e. Wages (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari pendapat diatas disintesiskan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang timbul dari luar pegawai yang dapat menentukan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burn yang dikutip oleh Abadi dan Fatimah (2016) kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi tinggi.

Sedangkan menurut Arsyad, Siwi, Sumampouw (2015) Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Stone yang dikutip oleh Kurniawan (2016) karakteristik kepemimpinan transformasional adalah: a. *Idealized influence* (kharisma)

*Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

*Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. d.

*Individualized consideration* (pertimbangan individual)

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin

transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis pengertian dari kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berupaya untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam mewujudkan visi dan misi instansi tersebut.

#### 4. Produktivitas Kerja

Menurut George J. Washin yang diterjemahkan oleh Arsyad (2015) mengemukakan bahwa : Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sedangkan menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Astrini (2015), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Indikator dari produktivitas kerja menurut Garry Desler yang dikutip oleh Astrini (2012) adalah :

##### 1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi yang bergantung apakah terdapat adanya :

- a) Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- b) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.
- c) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaanpekerjaan mereka.
- d) Kompensasi yang cukup adil.
- e) Lingkungan yang aman dan sehat.

##### 2) Kuantitas Pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan penimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut. 3) Ketepatan Waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah

perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan. 4) Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

#### 5) Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

- a) Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
- b) Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
- c) Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
- d) Mematuhi semua peraturan yang ada.

### **HIPOTESIS**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.
- H2 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.
- H3 : Motivasi Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.
- H4 : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### 1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup.

#### 2. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Bidang Pengelolaan Persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup yang berjumlah 45 orang. Keseluruhan populasi ini dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder, maka peneliti akan menggunakan alat penggumpulan data berupa :

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berstruktur atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang berhubungan dengan penelitian, guna mendapatkan data untuk memecahkan masalah yang diteliti.
- b. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi objek penelitian secara langsung, yaitu pada Bidang Pengelolaan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup.
- c. Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka

Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka adalah suatu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, agenda dan sebagainya. Metode ini merupakan metode bantu yang digunakan untuk memperoleh data-data menyangkut informasi. Metode yang digunakan merupakan metode pengumpulan data mengenai suatu hal yang pernah terjadi dan didokumentasikan.

- d. Metode Wawancara atau Interview

Wawancara atau interview adalah serangkaian wawancara yang dimaksudkan untuk melengkapi kuesioner atau jawaban yang kurang terarah, sehingga dari wawancara ini diharapkan dapat diperoleh keterangan lebih lanjut dari pihak yang bersangkutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas**

N	Indikator	R <sub>Hitu</sub>	R <sub>Tabe</sub>	Kete
1	Prestasi Kerja			
	Indikator 1	0,609	0,294	Valid
	Indikator 2	0,494	0,294	Valid
2	Tanggung Jawab			
	Indikator 1	0,395	0,294	Valid
	Indikator 2	0,439	0,294	Valid

3	Beban Kerja			
	Indikator 1	0,497	0,294	Valid
	Indikator 2	0,609	0,294	Valid

4	Pencapaian			
	Target Kerja	0,439	0,294	Valid
	Indikator 1	0,658	0,294	Valid
	Indikator 2			
5	Keterlibatan di	0,316	0,294	Valid
	Ins tansi Indikator	0,609	0,294	Valid
	1			
	Indikator 2			
6	Motivasi dari			
	Pimpinan	0,595	0,294	Valid
	Indikator 1	0,691	0,294	Valid
	Indikator 2			
7	Promosi	0,556	0,294	Valid
	Jabatan	0,476	0,294	Valid
	Indikator 1			
	Indikator 2			
8	Penghargaan			
	Prestasi	0,517	0,294	Valid
	Indikator 1	0,484	0,294	Valid
	Indikator 2			
9	Pemberian	0,507	0,294	Valid
	Gaji	0,494	0,294	Valid
	Indikator 1			
	Indikator 2			
10	Kharismatik	0,498	0,294	Valid
	Indikator 1	0,364	0,294	Valid
	Indikator 2			
11	Inspirasi			
	Indikator 1	0,497	0,294	Valid
	Indikator 2	0,658	0,294	Valid
12	Rangsangan			
	Intelektual	0,351	0,294	Valid
	Indikator 1	0,507	0,294	Valid
	Indikator 2			
13	Pertimbangan	0,517	0,294	Valid
	Individual	0,658	0,294	Valid
	Indikator 1			
	Indikator 2			

14	Efektivitas			
	Indikator 1	0,409	0,294	Valid
	Indikator 2	0,507	0,294	Valid
	Indikator 3	0,595	0,294	Valid
15	Efesiensi			
	Indikator 1	0,494	0,294	Valid
	Indikator 2	0,325	0,294	Valid
	Indikator 3	0,411	0,294	Valid

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 24

Uji validitas dilakukan pada pegawai Bidang Tata Lingkungan dengan jumlah pegawai 45 orang berdasarkan instrumen pertanyaan yang diajukan dinyatakan semua valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistic cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	32

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 24

Dapat dilihat berdasarkan olah data bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,896. Nilai ini lebih besar >0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional serta variabel dependen Produktivitas Kerja.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya berikut hasil uji linieritasnya :

Tabel 13.1 Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik

ANOVA Table						
	Squares	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		156,525	12	13,044		
PRODUK Bet (Combi TIVITAS we ned)					10,793	,000

	Within Groups	38,675	32	1,209		
	Total	195,200	44			
KERJA * en MOTIVAS Gr I ou INTRINSI ps K	Linearity	144,317	1	144,317	119,409	,000
	Deviation from Linearity	12,208	11	1,110,918		,535

Tabel 13.2 Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Terhadap Motivasi Ekstrinsik  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTI Between (Combined)	120,633	11	10,967	4,853	,000
KERJA * Groups Linearity	100,166	1	100,166	44,329	,000
Deviation from Linearity	20,466	10	2,047	,906	,539
Within Groups	74,567	33	2,260		
Total	195,200	44			

Tabel 13.3 Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Terhadap Kepemimpinan Transformasional

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUK TIVITAS	128,192	11	11,654	5,739	,000
KERJA * Kepemimpinan Transformasional	88,990	1	88,990	43,826	,000
TRANSFORMASIONAL	39,201	10	3,920	1,931	,076
Deviation from Linearity					
Within Groups	67,008	33	2,031		
Total	195,200	44			

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa Sig. Dari Deviation from Linearity masing-masing variabel adalah :

1. Produktivitas kerja terhadap Motivasi intrinsik (0,535)
2. Produktivitas kerja terhadap Motivasi ekstrinsik (0,539)
3. Produktivitas kerja terhadap Kepemimpinan Transformasional (0,076) Artinya nilai masing-masing variabel lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja adalah linear.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di berikut ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,596	1,863		,856	,397		



### Hasil Analisis Regresi Berganda

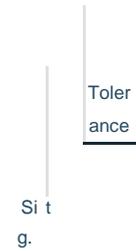
Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Tabel 15. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Statistics	
		B		Beta		Tolerance	
Model				VIF			
1	(Constant)	1,596	1,863	,856	,397		
				,805			
	MOTIVASI INTRINSIK	,482	,059	8,171	,000	,461	2,171
	MOTIVASI EKSTRINSIK	,472	,117	,618	4,045	,000	,192
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-,373	-,136	-,471	2,751	,009	,152
							6,559

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Olahan IBM SPSS versi 24



Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T dan uji F yang di peroleh melalui hasil regresi linier berganda. Berdasarkan tabel 17 didapat persamaan regresi di tuliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Persamaan regresi yang baru, adalah

$$Y = 1,596 + 0,805(X_1) + 0,618(X_2) + (-,471)(X_3)$$

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dengan mencari nilai koefisien determinasi atau penentu.

**Tabel 16. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,803	,934

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK,

MOTIVASI EKSTRINSIK

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 artinya variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai sebesar 80,3%, dan sisa 19,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji-F (Anova)

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa variabel Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada bidang Pengelolaan Persampahan di Dinas Lingkungan Hidup atau tidak maka diperlukan suatu jenis varian (ANOVA) untuk menguji hipotesis tersebut secara bersamaan (Uji-F)., maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS, diperoleh analisis varian (ANOVA) sebagai berikut : **Tabel 17 : Uji-F (Anova)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159,422	3	53,141	60,896	,000 <sup>b</sup>
Residual	35,778	41	,873		
Total	195,200	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK

*Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 24*

Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 60,020 hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang sebesar 60,896 dengan signifikan sebesar 0,000 ternyata lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,83. Maka dengan demikian dapat terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $60,896 > 2,83$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Uji-t (Koefisien)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Hal ini dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat. **Tabel 18 : Uji-t (koefisien)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	3	Unstandar Coeff Std. Error	Beta	Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
1 (Constant)	1,596	1,863			,856	,397
MOTIVASI INTRINSIK	,482	,059	,805		8,17 1	,000
MOTIVASI EKSTRINSIK	,472	,117	,618		4,04 5	,000
KEPEMIMPIN AN TRANSFORM ASIONAL	-,373	,136	-,471		- 2,75 1	,009

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Uji-t digunakan untuk membandingkan thitung dengan ttabel dimana hasil perhitungan ttabel dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh 2,019. Dari tabel 20 diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi intrinsik (X1), menunjukkan thitung sebesar 8,171 > dari ttabel 2,019 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi intrinsik dengan Produktivitas kerja.
2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), menunjukkan thitung sebesar 4,045 > dari ttabel 2,019 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi ekstrinsik dengan Produktivitas kerja.
3. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3), menunjukkan thitung sebesar 2,751 < dari ttabel 2,019 dengan nilai signifikansi 0,009 yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional dengan Produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari besarnya nilai thitung bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas kerja adalah

Motivasi intrinsik, dengan nilai yang paling besar diantara variabel yang mempengaruhi sebesar 8,171.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Motivasi Intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini terlihat dari pada analisis regresi berganda sebesar 0,805 dan nilai thitung 8,171 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik berdampak nyata terhadap produktivitas kerja. Dalam kasus ini semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini terlihat dari pada analisis regresi berganda sebesar 0,618 dan nilai thitung 4,045 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik berdampak nyata terhadap produktivitas kerja. Dalam kasus ini semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi ekstrinsik pegawai, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari pada analisis regresi berganda sebesar -0,471 dan nilai thitung -2,751 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009.
4. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari pada hasil Uji-F dengan Fhitung 6,020 lebih besar dari Ftabel 2,83. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan dan semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan dan semakin rendah motivasi karyawan, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya.

### **Saran**

1. Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
2. Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi pegawai untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

3. Peneliti selanjutnya, diharapkan memperhatikan variable-variabel lain terkait dengan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Arif Yusuf Hamali. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung*. Bandung : Politeknik PIKSI Ganesha Bandung.

Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. Manado : Jurnal Administrasi Bisnis Defy Kurniawan. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Dr.Bambang Widjanarko.SE.,MM. 2016. *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Dolok Ilir*. Medan : Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU" Vol.2 No.1.

Fakhrian Harza Maulana, Djahur Hamid, Yuniadi Mayoan. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Malang : Universitas Brawijaya.

Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam*. *BENING*, 3(1). Retrieved from <http://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/724>

Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebon Agung Jember*. Jember : Universitas Jember

Ismilanto. 2014. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pelalawan*. Pekanbaru : Universitas Riau.

Muh.Fauzin Abadi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan*

*Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

Nasution, A. P., Wibowo, E. A., Hakim, L., Firdaus, R., Ramdani, R., & Syamsi, F. (2017). *Survey Atribut Kepuasan Pelanggan Bright PLN Kota Batam Tahun 2016. OPINI, 1(5).*

Surono, Patricia Dhiana P, Moh. Mukeri Warso. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Muliapack gravurindo Semarang.*

Resky Astrini. 2012. *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar. Makassar : Universitas Hasanuddin Makassar.*

Ridwan Purnama. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Bandung : Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008*