

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS
JURU BERSIH JALAN PADA DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN
PEMAKAMAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

WIDYAWATI

heryonz@gmail.com

ABSTRACT

The purpose the reseach to determine the effect of motivation on the performance of Daily Worker Officer clearance on the Department of Hygiene, Parks and Cemeteries Indragiri Hilir District. Data analysis using simple linear regression equation. From result of research use simple linear regression equation that is $Y = 7,333 + 0,666X$. Test coefficient of determination obtained coefficient value of determination or R^2 is equal to 0.769 this is means 76.9% variable performance is influenced by variable motivation. The remaining 23.1% is influenced by other variables that are not synchronized in this research variable or influenced by other variables that are not meticulously. Test simultaneously obtained the value of F arithmetic in the resulting that the motivation variable is $182.648 > F$ table 4.01. This is means that motivation simultaneously affect the performance of casual laborers at the Department of Hygiene, Gardening and Funeral of Indragiri Hilir Regency.

Keywords: Motivation and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas juru bersih jalan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian menggunakan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,333 + 0,666X$. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0,769 hal ini berarti 76,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti. Uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} yang di hasilkan bahwa variabel motivasi adalah $182,648 > F_{tabel} 4,01$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012:2).

Setiap organisasi atau instansi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya

manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu perusahaan atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan bergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan atau instansi tersebut.

Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan umum, yang melayani kepentingan masyarakat, Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu instansi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup instansi dengan sedemikian rupa sehingga kinerja dari pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan. Pada awalnya Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman atau di singkat dengan DKPP ini belum ada, karna masih satu instansi dengan Dinas Pekerjaan Umum Kab. Inhil. Namun pada awal tahun 2015 Dinas Pekerjaan Umum Kab. Inhil di pecah menjadi 3 Instansi/Dinas,

yaitu : Dinas Bina Marga dan Sumberdaya Air, Dinas Cipta Karya, dan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman. Tetapi disini saya hanya membahas tentang Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman.

Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman ini di bagi lagi menjadi beberapa Bidang, yaitu : Bidang Kebersihan yang terdiri dari beberapa bagian lagi yaitu juru pungut, juru bersih jalan, juru bersih saluran dan juru muat bongkat. Dalam penelitian ini penulis mengambil juru bersih jalan.

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. Menurut Torhardi (2007:2008) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan". (Handoko, 2012: 76)

Sedangkan kinerja merupakan setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2011: 75), Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah "sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja".

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Juru Bersih Jalan Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir"**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapatlah penulis rumuskan masalahnya yaitu: "Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas juru bersih jalan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas juru bersih jalan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAHAH PUSTAKA

Motivasi

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah "faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang

terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal".

Menurut Kartono (2011:17) motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. Menurut Torhardi (2007:2008) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk kondisi organisasi, Yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 89), yaitu : "motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan".

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan". (Handoko, 2012: 76)

Kinerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah "sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Pengertian lain oleh Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja pegawai adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Wibowo (2013:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Hipotesis

Adapun dugaan sementara terhadap penelitian ini, dapat penulis sajikan hipotesis sebagai berikut: "Diduga Motivasi Bepengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Lepas Harian Juru Bersih Jalan Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir"

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2010; 10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y):

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X)
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (Y).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian yaitu diperkirakan pada bulan November 2016 sampai Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data kuantitatif
Menurut Sugiyono (2011:7) Data kuantitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika. Data berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data kualitatif
Menurut Sugiyono (2011:7) Data kualitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa pernyataan atau tidak berbentuk angka-angka. Data yang diperoleh dari Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

- a. Menurut Sugiyono (2011:137) Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Menurut Sugiyono (2011:137) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun data Sekunder, yaitu data yang telah tersedia pada Dinas

Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir, data tersebut antara lain jumlah pegawai, struktur organisasi dan data yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Populasi
Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Soehardi Sigit dalam buku Sunyoto (2011:17), populasi adalah kelompok apa yang akan dibebankan atau ditetapkan dalam penelitian. Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga lepas harian Juru Bersih Jalan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 131 orang.

Sampel

Sampel adalah subtes populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty, 2011; 189). Menurut Arikunto (2010: 134) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi.

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2011: 63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota)

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jika dilihat dari jumlah tenaga kerja bagian produktivitas pada tahun 2015 sebanyak 131 orang, maka penulis mengambil sampel sederhana sebanyak 57 orang dari populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

Dimana :

N = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{131}{1+131(10\%)^2}$$

$$n = \frac{131}{1+131(0,01)}$$

$$n = \frac{131}{2,31} = 56,71$$

Maka berdasarkan hasil penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 57 orang.

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan di dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kebijaksanaan instansi, terutama yang menyangkut motivasi kerja dan kinerja pegawai, dimana wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara sebagai pengaju pertanyaan dan yang diwawancarai sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan

dan disesuaikan dengan pokok masalah dan tujuan penelitian yang disebarkan kepada orang lain/ responden dengan maksud agar orang yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan yang diharapkan dan dapat dikembalikan dengan jawaban yang telah diberikan responden pada daftar pertanyaan.

c. **Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai lapangan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 for windows yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen yang menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2010:168).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:178).

Menurut Sugiyono instrumen dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih. Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh lebih kecil dari nilai r tabel (Imam Ghozali, 2012:133)

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Motivasi

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan sekumpulan teknik statistika yang dipergunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil bararti variabel dependen sangat terbatas (Ghozali,2012).

c. Uji Simultan (uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011:250)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	Ket
Motivasi (X)	No. 1	0,780	Valid
	No. 2	0,784	Valid
	No. 3	0,780	Valid
	No. 4	0,741	Valid
	No. 5	0,788	Valid
	No. 6	0,857	Valid
	No. 7	0,599	Valid
	No. 8	0,868	Valid
	No. 9	0,517	Valid
	No. 10	0,741	Valid
	No. 11	0,838	Valid
Kinerja (Y)	No. 1	0,787	Valid
	No. 2	0,824	Valid
	No. 3	0,768	Valid
	No. 4	0,677	Valid
	No. 5	0,800	Valid
	No. 6	0,726	Valid
	No. 7	0,834	Valid
	No. 8	0,547	Valid
	No. 9	0,789	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 2017

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 57 responden adalah 0,2564, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Ket
1	Motivasi (X)	0,927	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,905	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 23, Januari 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,2564 atau lebih besar dari nilai r tabel yang dihasilkan.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	7,333	2,417		3,034
Motivasi	,666	,049	,877	13,515

Sumber : Output SPSS Versi 23, Januari 2017

Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi linier sederhana seperti pada persamaan berikut ini, yaitu :

$$Y = 7,333 + 0,666X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, yaitu:

- Nilai Konstanta (a) adalah sebesar 7,333. Apabila variabel lain dianggap konstan atau 0 maka kinerja yang dihasilkan akan tetap sebesar 7,333.
- Koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel motivasi diperoleh angka sebesar 0,666. Hasil yang ditunjukkan oleh variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan. Apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja tenaga harian lepas akan meningkat sebesar 0,666.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4
Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877	,769	,764	1,53252

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 2017

Dari hasil perhitungan, didapatkan angka korelasi antara motivasi terhadap kinerja tenaga harian lepas adalah sebesar 0,877, artinya hubungan diantara variabel tersebut sangat kuat dan searah dimana angka tersebut

terletak pada angka 0,75 – 1, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa korelasi sangat kuat dan searah.

b. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0,769 hal ini berarti 76,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Statistik F

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	428,967	1	428,967	182,648	,000 ^b
Residual	129,173	55	2,349		
Total	558,140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Output SPSS Versi 23, Januari 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang di dapatkan bahwa variabel Motivasi adalah 182,648 > F_{tabel} 4,01, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

- a. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,333 + 0,666X$.
 - b. Dari uji korelasi antara motivasi terhadap kinerja tenaga harian lepas adalah sebesar 0,877, artinya hubungan diantara variabel tersebut sangat kuat dan searah dimana angka tersebut terletak pada angka 0,75 - 1, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa korelasi sangat kuat dan searah.
 - c. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0,769 hal ini berarti 76,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 - d. Uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} yang di hasilkan bahwa variabel Motivasi adalah $182,648 > F_{tabel} 4,01$, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Dalam kebijaksanaan pemberian gaji pihak perusahaan/instansi juga perlu menghargai tenaga harian lepas yang senior yang telah lama bekerja dengan memberikan gaji yang lebih tinggi dari tenaga harian lepas yang baru sehingga tidak terdapat rasa kecemburuan antar sesama para pekerja.
 - c. Untuk meningkatkan kinerja tenaga harian lepas, para perusahaan /instansi juga harus memberikan motivasi yang lebih misalkan dengan pemberian tunjangan makan, uang lembur,serta pemberian bonus bagi tenaga harian lepas yang yang dianggap berprestasi dengan harapan agar para tenaga harian lepas tersebut bisa meningkatkan kinerjanya.
 - d. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lebih dari satu sehingga dapat menggunakan persamaan regresi linier berganda dan memiliki pengaruh yang tinggi lagi, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, dkk. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*.

Saran

Berikut saran atas penelitian sebagai berikut :

- a. Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman harus lebih memperhatikan tenaga harian lepas yang bekerja bagian juru bersih jalan untuk dapat diberikan motivasi dari pimpinan, agar tenaga harian lepas semangat dalam bekerja walaupun jadwal kerjanya pada tengah hari yang panas.

- New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. Hanny. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawaali Pers.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert, John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Munandar. 2008. *Psikologi dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rangga Mahardika. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizka. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang, P, 2005, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sindi Larasati. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vo V, No. 3 Desember 2014.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. SUN.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

