

# MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PETUGAS KEBERSIHAN JALAN DI KECAMATAN PADANG PANJANG BARAT

Revi Candra<sup>1</sup>, Hana Fadila Putri<sup>2</sup>, Elsa Fitri Amran<sup>3</sup>

Institut Agama Islam Negeri Batusangkar

<sup>1</sup>[revicandra@iainbatusangkar.ac.id](mailto:revicandra@iainbatusangkar.ac.id), <sup>2</sup>[hanafadila09november@gmail.com](mailto:hanafadila09november@gmail.com),

<sup>3</sup>[elsafitriamran@iainbatusangkar.ac.id](mailto:elsafitriamran@iainbatusangkar.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan motivasi kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat dan untuk menjelaskan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat dan sumber data sekunder adalah Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Bahan Berbahaya & Beracun (B3) & Pengendalian Pencemaran dan Masyarakat di Kecamatan Padang Panjang Barat. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kurangnya motivasi kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator dari motivasi kerja yang tidak terpenuhi seperti permasalahan gaji yang tidak mencukupi kebutuhan ekonomi, tidak ada peluang pengembangan karir, tidak ada penghargaan/reward dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian. Kurangnya disiplin kerja petugas kebersihan jalan yang dapat terlihat dari tidak tercapainya semua indikator dalam disiplin kerja diantaranya jam kerja petugas yang tidak sesuai aturan, dan tidak adanya pengawasan secara langsung ke lapangan oleh Dinas PerkimL

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup di Kota Padang Panjang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat salah satu bidang yaitu bidang Pengelolaan Sampah dan Pengendalian Pencemaran yang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia yang membantu mewujudkan kota Padang Panjang yang bersih, rapi dan indah. Berdasarkan pengamatan langsung penulis terhadap petugas kebersihan jalan di lapangan, penulis melihat rendahnya produktifitas kerja petugas dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat terlihat dari jalanan dan gang-gang yang masih kotor dan banyak terdapat sampah berserakan, selokan-selokannya pun juga masih dipenuhi sampah sehingga nantinya jika hujan datang akan menyebabkan penyumbatan pada saluran air, hal tersebut juga senada dengan keterangan yang didapat penulis dari masyarakat di Kecamatan Padang Panjang Barat. Menurut Informasi yang diperoleh dari petugas kebersihan jalan tersebut bahwasanya dengan gaji sebesar Rp 80.000,- per hari dirasa belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari karena jam kerjanya cukup memakan waktu yang lama. Selain itu gaji juga diberikan hanya ketika pekerja tersebut bekerja, jika pekerja tidak dapat bekerja dalam suatu hari dengan alasan apapun maka gajinya pun juga tidak diberikan. Penulis melihat banyak para petugas kebersihan yang belum memahami tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan datang terlambat. Ketika jam kerja masih berlangsung, para pekerja pria banyak yang berkumpul di warung-warung tempat wilayah tugas mereka untuk mengobrol dan makan, sementara pekerja wanita banyak yang berkumpul pada satu titik hanya sekedar untuk berbincang-bincang. Pada jam istirahat pun banyak dari petugas yang terlambat untuk kembali bekerja di lapangan. Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. TINJAUAN PUSTAKA

#### Motivasi Kerja

##### a. Konsep Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, 2012:193). Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional (Siswanto, 2015:120).

##### b. Faktor-Faktor yang Menimbulkan Motivasi

Motivasi dapat berasal dari sumber-sumber yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik (*intrinsically motivated behavior*) merupakan

perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik (*extrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material *incentive*: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi material *incentive*
3. Non material *incentive*: yang tak dapat dinilai dengan uang (Ardana, 2012:194)

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut (Sedarmayanti, 2009:233-239):

1. Gaji (*Salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi.

7. Peluang untuk Maju/Pengembangan Karir

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Pengakuan atau Penghargaan (*Recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai.

9. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan.

10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. (Sedarmayanti, 2007:233-239)

e. Motivasi dan Perilaku

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard mengemukakan bahwa berkurangnya kekuatan suatu kebutuhan disebabkan hal-hal berikut.

1. Pemuasan Kebutuhan (*Need Satisfaction*).
  2. Pemblokiran Pemuasan Kebutuhan (*Bloking Need Satisfaction*)
  3. Ketegangan Kognitif (*Cognitive Dissonance*)
  4. Frustasi (*Frustration*)
  5. Rasionalisasi (*Rationalization*)
  6. Regresi (*Regresion*)
  7. Fiksasi (*Fixation*)
  8. Resignasi (*Resignation*)
  9. Kekuatan Motif Yang Meningkat (*Increasing Motive Strength*) (Siswanto, 2015:122)
- f. Teori Motivasi

**Teori Kepuasan (*Content Theories*)**

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Pendukung teori kepuasan adalah sebagai berikut:

- a. Teori Hierarki kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow
  - 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
  - 2) Kebutuhan Keselamatan Atau Keamanan (*Safety Or Security Needs*)
  - 3) Kebutuhan Sosial Atau Afiliasi (*Social Or Affiliation Needs*)
  - 4) Kebutuhan Penghargaan Atau Rekognisi (*Esteems Or Recognition Needs*)
  - 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*) (Siswanto, 2015:128)
- b. Teori dua faktor menurut Frederick Herzberg
- c. Teori kebutuhan menurut David C. 1) Kebutuhan Akan Kinerja (*Needs For Achievement*, disingkat, *n-Ach*);
  - 2) Kebutuhan Akan Afiliasi (*Needs For Affiliation*, disingkat *n-Aff*);
  - 3) Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Needs For Power*, disingkat *n-Pow*). (Siswanto, 2015:128)

### **Teori Proses (*Process Theory*)**

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Tiga teori proses yang merupakan karya dari Victor H. Vroom (1964) dideskripsikan pada bagian berikut:

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

#### f. Prinsip Motivasi

Beberapa prinsip dasar atau pedoman untuk analisis masalah motivasi

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi baik yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional. (Ardana, 2012:199)

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah a) tujuan dan kemampuan, b) teladan pimpinan, c) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, d) keadilan, e) waskat (pengawasan melekat), f) sanksi hukuman, g) ketegasan, h) dan hubungan kemanusiaan (Sinambela, 2017:336).

#### a. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin yaitu:

1. Disiplin Modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman..
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

3. Pendekatan Disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. (Sinambela, 2017:339)

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie, Indikator-Indikator Disiplin Kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Setiawan, 2013:1247)

Menurut Hasibuan, Indikator-Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi / Hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. (Dunggio, 2013:526)

d. Faktor-Faktor Tegaknya Disiplin

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
3. Adanya penghargaan pada prestasi
4. Adanya keragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
5. Adanya keteladanan pimpinan
6. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik
7. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin. (Ardana, 2012:134)

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. (Sinambela, 2017:337)

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian lapangan pada petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat dengan metode penelitian kualitatif. Maksudnya adalah penelitian ini dilakukan dengan mengolah data yang penulis dapatkan dari lapangan untuk bisa memberikan hasil analisis, kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Instrumen Penelitian dalam penelitian ini, peneliti langsung menjadi instrumen kuncinya dengan cara peneliti langsung berada di lapangan untuk meneliti yaitu dengan mengadakan wawancara. Kemudian untuk instrumen pendukungnya, peneliti menggunakan alat seperti *handphone*, kamera, daftar pertanyaan wawancara, dan berupa dokumen-dokumen untuk mendukung wawancara yang dapat digunakan untuk menunjang keabsahan hasil peneliti.

Sumber data dalam penelitian ada dua, yaitu: Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Langsung dilakukan wawancara dengan petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat, Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Bahan Berbahaya & Beracun (B3) & Pengendalian Pencemaran di Dinas PerkimLH. Kata-kata dan tindakan dari orang yang diwawancarai atau yang diamati merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data tertulis ataupun dalam bentuk foto, maupun dari pihak-pihak lain yang mendukung penelitian ini, seperti dari masyarakat di Kec. Padang Panjang Barat. Pencatatan sumber data ini melalui wawancara dan pengamatan serta merupakan hasil gabungan dari melihat, mendengarkan dan bertanya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah:

### 1. Observasi

Untuk mengumpulkan data penulis terlebih dahulu melakukan observasi dengan terjun langsung ke lapangan untuk melihat bagaimana kondisi di lapangan ketika petugas kebersihan jalan bekerja dan bagaimana hasil setelah petugas tersebut bekerja.

### 2. Wawancara

Untuk mendapatkan data yang akurat, penulis mengumpulkan informasi dengan langsung mewawancarai narasumber yang merupakan beberapa orang petugas kebersihan jalan di Kec Padang Panjang Barat, Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Bahan Berbahaya & Beracun (B3) & Pengendalian Pencemaran di Dinas PerkimLH dan dari masyarakat di Kec Padang Panjang Barat. Dalam mewawancarai 8 orang petugas kebersihan jalan penulis menggunakan metode *Probability Sampling* dalam bentuk *Simple Random Sampling*.

### 3. Dokumentasi

Dokumen yang dipakai dalam pengumpulan data adalah Surat Perjanjian Kerja antara Dinas PerkimLH dengan petugas kebersihan jalan, daftar nama tenaga harian lepas pekerja kebersihan Dinas PerkimLH Kota Padang Panjang 2019 dan berupa dokumen-dokumen foto ketika penulis melakukan wawancara.



Teknik Analisis Data dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis data dengan cara sebagai berikut:

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Dari data yang peneliti peroleh data itu nantinya akan dipilih mana yang perlu dan penting berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat.

2. Data *Display* (Penyajian Distribusi)

Penulis menyajikan data dalam bentuk uraian singkat mengenai motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat.

3. *Conclusion/ Verification* (Simpulan dan Verifikasi Data)

Setelah peneliti meguraikan uraian singkat mengenai motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan, selanjutnya peneliti menyimpulkan bagaimana motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat tersebut berdasarkan data-data yang valid.

### Teknik Penjamin Keabsahan Data

Penulis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik sebagai vasilidatas data, yang mana

1. Triangulasi Sumber

Membandingkan hasil wawancara informan yang satu dengan informan lainnya. Dalam hal ini peneliti membandingkan hasil wawancara antara petugas kebersihan jalan di Kec Padang Panjang Barat dengan Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Bahan Berbahaya & Beracun (B3) & Pengendalian Pencemaran di Dinas PerkimLH serta dari masyarakat di Kec Padang Panjang Barat.

2. Triangulasi Teknik

Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang tersedia. Peneliti membandingkan hasil wawancara dengan petugas kebersihan jalan di Kec Padang Panjang Barat dengan data-data dan dokumentasi yang diperoleh oleh peneliti, baik dari Dinas PerkimLH maupun secara langsung di lapangan.

### 3. HASIL

1. Motivasi kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh bahwa motivasi dari petugas kebersihan jalan ini memang kurang. Motivasi sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan, maupun sumber daya lainnya, selain itu motivasi juga sebagai suatu usaha dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Dilihat dari hasil wawancara diatas bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja pada petugas kebersihan jalan memang tidak terpenuhi sepenuhnya seperti:

- a. Gaji/upah yang hanya diberikan sesuai kehadiran dari petugas kebersihan dan tidak diberikan ketika petugas kebersihan jalan tidak masuk kerja. Ditambah lagi dengan adanya sistem kontrak bagi petugas yang hanya berlaku 3 bulan.

- b. Selain itu juga tidak adanya potensi petugas untuk mendapatkan peluang jabatan, seperti yang telah diatur dalam surat perjanjian kerja.
- c. Begitupun masalah *reward* dan *punishment* yang fungsinya dapat meningkatkan motivasi kerja juga tidak diberlakukan pada petugas kebersihan jalan. Akibatnya para petugas kebersihan jalan kurang optimal dalam bekerja dan memenuhi tanggung jawabnya.

## 2. Disiplin Kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja petugas kebersihan jalan belum bisa dikatakan baik, Disiplin Kerja dikatakan baik apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta mentaati peraturan-peraturan yang ada. Dapat kita lihat dari hasil wawancara tersebut ada beberapa indikator disiplin kerja yang tidak terpenuhi oleh petugas kebersihan jalan, diantaranya:

- a. Kurangnya mentaati ketentuan jam kerja dan tidak mempergunakan jam kerja secara efisien dan efektif
- b. Kurang nya tanggung jawab petugas kebersihan terhadap tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan

Dari segi pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup masih kurangnya pengawasan langsung terhadap kerja petugas kebersihan di lapangan dan hanya memanfaatkan laporan dari mandor.

## 4. KESIMPULAN

Motivasi kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat dinilai memang kurang disebabkan oleh beberapa hal seperti upah kerja yang hanya berdasarkan absensi kehadiran, tidak adanya kesempatan atau peluang mendapatkan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi, ataupun berupa kenaikan upah dan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja yang mereka lakukan serta terikatnya petugas kebersihan jalan dengan surat perjanjian kerja antara petugas dan pihak Dinas PerkimLH.

Kurang baiknya disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat yang dapat dinilai dari tidak patuhnya petugas terhadap jam kerja yang telah ditentukan, ditambah lagi dengan tidak adanya pengawasan langsung dari pihak Dinas PerkimLH di lapangan dan hanya mengandalkan pengawasan dari satu orang mandor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. And Mujiati, NiWayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Dunggio, M. 2013. Semangat dan Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 1(4): 523-533

- Faslah, R. dan T.S. Meghar. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1(2): 40-53.
- Ferry Afriyadi. 2015. Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterpresindo Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Politik Unmul* 3 (1): 362-376
- Gardjito, A.H., M. AlMusadieg, dan G.E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13(1): 1-8
- Kasmuri.2017.*Buku Pedoman Penulisan Skripsi IAIN Batusangkar Edisi Revisi 2017*. Batusangkar:Institut Agama Islam Negeri Batusangkar
- Kristaung Robert.2011. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi & Manajemen Informatika*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018*, Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kota Padang Panjang Tahun 2019
- Narbuko, Cholid. And Achmadi, Abu.2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Pasrizal, H. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: STAIN BatuSangkar.
- Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 18 Tahun 2019* tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup.
- Priansa, D. J. And Garnida, A.2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: ALFABETA.
- Rahmawati, D. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* 1(1): 1-16.
- Robbins, S.P., dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid Kedua.Erlangga. Jakarta.
- Satori, Djam'an. And Komariah, Aan.2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(4): 1245-1252
- Sinambela, L.P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2015. *Pengantar Manajemen*.Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Cetakan 18. Bandung: CV ALFABETA
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Manajemen*.Bandung: ALFABETA

Supriyanto, A.S., Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UIN MALIKI PRESS (Anggota IKAPI). Malang.

Suryabrata, S. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

<https://www.bps.go.id>