

**MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN
DITINJAU DARI STATUS KEPEGAWAIAN DI UPTD
PENGELOLAAN SAMPAH TERPADU, DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI



**Oleh
NICKARTER HARISTAMA
223226016**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI KRISTEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL KEAGAMAAN KRISTEN**

INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI PALANGKA RAYA

2026

**MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN
DITINJAU DARI STATUS KEPEGAWAIAN DI UPTD
PENGELOLAAN SAMPAH TERPADU, DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI



**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen, Jurusan Ilmu
Sosial Keagamaan, Program Studi Psikologi Kristen. Untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.Psi)**

Oleh

NICKARTER HARISTAMA

223226016

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI KRISTEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL KEAGAMAAN KRISTEN
INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI PALANGKA RAYA
2026**



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau Dari Status
Kepegawaian Di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas
Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya
Nama : Nickarter Haristama
Nim : 223226016
Program Studi : Psikologi Kristen
Jurusan : Ilmu Sosial Keagamaan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Keagamaan Kristen

Menyetujui.

Dosen Pembimbing I.

Dosen pembimbing II.


Jeffry S. Supardi, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19801121 200801 1 004


Kuku Pribadi, M.Psi., Psikolog.
NIP. 19830415 202321 1 026



Danriyanti, M.Psi.
NIP. 19840402 201903 2 010

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau Dari Status
Kepegawainan Di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu,
Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya

Nama : Nickarter Haristama

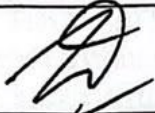
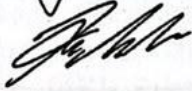
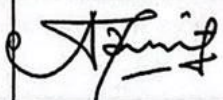
NIM : 223226016

Program Studi : Psikologi Kristen

Jurusan : Ilmu Sosial Keagamaan

Fakultas : Ilmu Sosial Keagamaan Kristen

TIM PENGUJI,

1.	Lelly Sepniwati, M.Hum. NIP. 19870917 201903 2 005		Ketua
2.	Jeffry Simson Supardi, M.Psi. NIP. 19801121 200801 1 004		Anggota I
3.	Kukuh Pribadi, M.Psi., Psikolog. NIP. 19830415 202321 1 026		Anggota II
4.	Aprianto Wirawan, M.Th. NIP. 19860425 202012 1 007		Anggota III

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen



Dr. Stanis Nova Tumbol, S.Si, Teol., M.Th.
NIP. 19720825 200604 2 003

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nickarter Haristama
Nim : 223226016
Program Studi : Psikologi Kristen
Fakultas : Ilmu Sosial Keagamaan Kristen
Judul Skripsi : Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau Dari Status Kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya

Dosen Pembimbing I : Jeffry S. Supardi, S.Psi., M.Psi

Dosen Pembimbing II : Kukuh Pribadi, M.Psi., Psikolog

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen, IAKN Palangka Raya maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali atas arahan Tim Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis oleh orang lain, kecuali pendapat/kutipan secara tertulis yang berasal dari referensi dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen, IAKN Palangka Raya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan benar-sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palangka Raya, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Nickarter Haristama

Nim: 223226016

MOTTO

"Seperti pesawat kertas yang terbang mengikuti angin, mimpi akan menemukan jalannya ketika diterbangkan dengan doa, usaha, dan ketekunan."

-pesawat kertas 365 hari jkt48-

"Keberhasilan tidak hanya tentang pencapaian pribadi, tetapi juga tentang menghargai mereka yang telah menjadi bagian dari perjalanan."

Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu."

Amsal 3:5–6

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunia, pernyataan, hikmat, kesehatan, serta kekuatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau Dari Status Kepegawaian Di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Kristen, Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen, Institut Agama Kristen Negri Palangka Raya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, serta bimbingan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor institut Agama Kristen Negri Palangka Raya beserta seluruh jajaran pimpinan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan.
2. Dekan fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen yang telah memberikan dukungan selama proses perkuliahan.
3. Ketua jurusan Ilmu Sosial Keagamaan DANELLA MERDIASI, M.Psi yang memberikan dukungan selama penulis menempuh perkuliahan
4. Koordinator Program Studi Psikologi Kristen KUKUH PRIBADI, M.Psi., Psikolog yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh perkuliahan
5. Dosen pembimbing I JEFFRY S. SUPARDI, S.Psi., M.Psi dan pembimbing skripsi II KUKUH PRIBADI, M.Psi., Psikolog yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, kritik serta saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada dosen pembimbing akademik KUKUH PRIBADI, M.Psi., Psikolog yang telah membimbing selama masa kuliah.

7. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Kristen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
8. Orang tua, keluarga, dan kerabat penulis yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan moral maupun material selama penulis menempuh pendidikan.
9. Kepada UPTD pengelolaan sampah terpadu, Kota Palangka Raya dan rekan kerja sekalian yang telah menjadi memberikan kesempatan kepada penulis dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu, mendoakan, dan mendukung penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini bisa menjadi lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi perkembangan dan psikologi pengasuhan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari perbedaan status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP), di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif. Sampel penelitian berjumlah 169 orang dari populasi 278 orang petugas kebersihan, diambil dengan teknik proportional sampling, terdiri atas 34 orang PNS, 89 orang P3K, dan 46 orang PJLP. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji Kruskal-Wallis serta uji lanjut Dwass-Steel-Critchlow-Fligner, mengingat data tidak berdistribusi normal dan variansnya tidak homogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan di antara ketiga kelompok status kepegawaian ($\chi^2 = 52,2$; $df = 2$; $p < 0,001$). Skor rata-rata motivasi kerja tertinggi ditemukan pada kelompok PNS ($M = 188$), diikuti P3K ($M = 185$), dan PJLP ($M = 173$). Uji lanjut menunjukkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara PNS dan P3K tidak signifikan ($p = 0,074$), sedangkan perbedaan antara PNS dengan PJLP dan antara P3K dengan PJLP signifikan ($p < 0,001$). Temuan penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara dimensi motivator dan dimensi hygiene ($p < 0,001$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kedua dimensi Herzberg memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian.

Kata Kunci: motivasi kerja, status kepegawaian, petugas kebersihan, PNS, P3K, PJLP

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the differences in work motivation of cleaning staff in terms of differences in employment status, namely Civil Servants (PNS), Government Employees with Work Agreements (PPPK), and Individual Other Service Providers (PJLP), at the Integrated Waste Management Technical Implementation Unit (UPTD), Palangka Raya City Environmental Service. This study uses a quantitative approach with a comparative method. The research sample amounted to 169 people from a population of 278 cleaning staff, taken using a proportional sampling technique, consisting of 34 Civil Servants, 89 P3K, and 46 PJLP. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using the Kruskal-Wallis test and the Dwass-Steel-Critchlow-Fligner further test, considering that the data were not normally distributed and the variance was not homogeneous. The results showed that there were significant differences in work motivation among the three employment status groups ($\chi^2 = 52.2$; $df = 2$; $p < 0.001$). The highest average work motivation score was found in the civil servant group ($M = 188$), followed by P3K ($M = 185$), and PJLP ($M = 173$). Further tests showed that the difference in work motivation between civil servants and P3K was not significant ($p = 0.074$), while the differences between civil servants and PJLP and between PPPK and PJLP were significant ($p < 0.001$). This study's findings support Herzberg's Two-Factor Theory. The analysis showed a significant difference between the motivator dimension and the hygiene dimension ($p < 0.001$). These findings indicate that Herzberg's two dimensions contribute differently to explaining the work motivation of cleaning staff based on employment status.

Keywords: work motivation, employment status, cleaning staff, civil servants, PPPK, PJLP

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih, penyertaan, hikmat, dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Dinamika Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau dari Perbedaan Status Kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Kristen, Fakultas Ilmu Sosial dan Keagamaan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Palangka Raya. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa doa, dukungan, bantuan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak.

Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Bapak Jeffry S. Supardi, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Kukuh Pribadi, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta saran yang membangun kepada penulis sejak awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, motivasi, serta pengorbanan yang tidak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kota Palangka Raya beserta seluruh petugas kebersihan dan rekan kerja yang telah memberikan izin, kesempatan, bantuan, serta bersedia menjadi bagian dari penelitian ini sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan lancar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Psikologi Kristen angkatan 2022, yaitu Ardo, Lexi, Alda, Andreas, Natales, Loura, Sariela, Monika, Ditha, dan Lidya. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, pengalaman, kenangan, serta berbagai pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi

ini. Terlepas dari segala dinamika yang pernah terjadi, penulis berharap semua pengalaman tersebut menjadi pembelajaran yang berharga bagi kita semua. Semoga teman-teman senantiasa diberikan kesehatan, kemudahan, dan keberhasilan dalam menggapai cita-cita serta tujuan hidup masing-masing.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada adik-adik tingkat Psikologi yang tergabung dalam Kerabat Holic, yaitu Sesa, Shinta, Jojo, dan King Agus, atas semangat, dukungan, kebersamaan, dan persahabatan yang telah diberikan kepada penulis meskipun waktu kebersamaan kita tidak terlalu lama. Semoga tali persaudaraan yang telah terjalin tetap terjaga dengan baik.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga "128", yaitu Miya, Febri, Dian H., Raisa, Prima, dan Jijah, yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, motivasi, semangat, canda tawa, serta dukungan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini sehingga perjalanan akademik penulis menjadi lebih bermakna.

Akhirnya, kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, doa, perhatian, dan dukungan yang telah diberikan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Palangka Raya, 20 juli 2026

NICKARTER HARISTAMA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Batasan Masalah.....	11
F. Alasan Pemilihan Judul.....	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kerangka Teori.....	12
B. Kerangka Berpikir.....	23
C. Hipotesisi	24
D. Penelitian Terdahulu	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Jenis Penelitian.....	31
C. Lokasi Penelitian.....	31
D. Waktu Penelitian	32
E. Populasi dan Sampel	33
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil.....	39
B. Pembahasan.....	50
C. Refleksi Teologis	50
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Waktu Penelitian	32
3.2 Populasi Pegawai Petugas Kebersihan	33
3.3 Sampel Pegawai Petugas Kebersihan	34
3.4 Reliability Analysis Motivasi Kerja.....	35
3.5 Blue Print Item Motivasi Kerja	35
3.6 Skor Jawaban Kuesioner Favorabel	36
3.7 Skor Jawaban Kuesioner Unfavorable	36
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	40
4.2 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian .	41
4.3 Hasil Uji Asumsi Normalitas dan Homogenitas Varians.....	42
4.4 Hasil Uji Kruskal–Wallis Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian	43
4.5 Hasil Uji Lanjut (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok...	44
4.6 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	45
4.7 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Umur Karyawan	46
4.8 Hasil Uji Kruskal–Wallis Skor Umur Karyawan.....	46
4.9 Hasil Uji (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok Umur	47
4.10 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Pendidikan Karyawan	47
4.11 Hasil Uji Kruskal–Wallis Skor Pendidikan Karyawan	48
4.12 Hasil Uji (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok Pendidikan.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Krisis sampah merupakan salah satu isu lingkungan global yang paling mendesak di abad ke-21. Laporan Bank Dunia (World Bank, 2018) memperkirakan bahwa produksi sampah dunia mencapai 2,01 miliar ton per tahun dan diproyeksikan meningkat hingga 3,40 miliar ton pada tahun 2050 apabila tidak ada penanganan yang serius. Pertumbuhan ini dipicu oleh urbanisasi yang pesat, peningkatan konsumsi masyarakat, dan lemahnya sistem pengelolaan limbah di banyak negara. Pengelolaan sampah yang tidak memadai berdampak langsung terhadap kualitas lingkungan hidup, kesehatan masyarakat, dan keberlanjutan ekosistem secara global.

Di tingkat nasional, Indonesia termasuk dalam daftar negara dengan permasalahan sampah yang cukup serius. Berdasarkan data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, volume timbulan sampah Indonesia mencapai puluhan juta ton per tahun, dengan tingkat penanganan yang masih perlu ditingkatkan secara signifikan. Pemerintah Indonesia telah menerbitkan berbagai regulasi untuk mengatasi hal ini, termasuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah yang mewajibkan pemerintah daerah membentuk unit pengelola sampah terpadu. Pelaksanaan tugas pengelolaan sampah di daerah sebagian besar bertumpu pada petugas kebersihan yang bekerja di bawah naungan Dinas Lingkungan Hidup atau

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), dengan status kepegawaian yang beragam mulai dari ASN (PNS dan PPPK) hingga tenaga Non-ASN.

Keadaan yang sama juga ditemukan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. UPTD ini bertanggung jawab atas pengelolaan kebersihan dan pelayanan persampahan di wilayah dua kecamatan utama Kota Palangka Raya. Dalam pelaksanaan tugasnya, UPTD ini melibatkan petugas kebersihan dengan status kepegawaian yang beragam, meliputi ASN (PNS dan PPPK) dan Non-ASN *outsourcing* /PJLP (penyedia jasa lain perorangan). Keberhasilan penyelenggaraan layanan persampahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas tersebut. Petugas kebersihan sebagai pelaksana utama pengelolaan sampah memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat dan kualitas kerja mereka, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis paling mendasar yang menentukan kualitas dan keberhasilan pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi. Hal ini karena motivasi menjadi penggerak awal dari seluruh perilaku kerja seseorang (Alkadri,2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan

yang kurang motivasi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, serta tingginya tingkat absensi.

Motivasi sangat penting untuk mendorong karyawan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja sesuai uraian tugasnya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi karena mengukur seberapa banyak karyawan memberikan hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Teori hierarki kebutuhan Herzberg melalui teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) membedakan antara faktor motivator yang mendorong kepuasan kerja seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri, dengan faktor hygiene yang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. (Andjarwati, 2015)

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mempertahankan usaha, dan mengarahkan perilaku kerja guna mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge 2017). Oleh karena itu, instansi perlu merancang strategi motivasi yang efektif melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan yang suportif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Salah satu faktor eksternal yang secara signifikan memengaruhi motivasi kerja adalah status kepegawaian (Wibowo, 2016). Status kepegawaian merupakan kedudukan resmi seseorang dalam suatu organisasi pemerintahan yang menentukan hak, kewajiban, jaminan, dan kepastian kerja yang akan diterimanya. Di Indonesia, berdasarkan Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), status kepegawaian di lingkungan pemerintah dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/PPPK), serta tenaga Non-ASN atau *outsourcing* /PJLP (Penyedia Jasa Lain Perorangan) yang tidak memiliki ikatan formal sebagai pegawai pemerintah.

Perbedaan Status kepegawaian perlu menjadi perhatian dalam kajian motivasi kerja. Karena perbedaan status kepegawaian secara langsung menciptakan perbedaan kondisi psikologis yang dialami pegawai. Pegawai berstatus PNS menikmati kepastian karier jangka panjang dan jaminan pensiun. Di sisi lain, pegawai berstatus PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Meskipun PPPK telah mendapatkan pengakuan sebagai bagian dari ASN, ketiadaan jaminan pensiun dan periodisasi kontrak tetap menjadi sumber ketidakpastian psikologis yang berbeda dari PNS. Sementara pegawai dengan status Non-ASN atau *outsourcing* /PJLP (penyedia jasa lain perorangan) menghadapi ketidakpastian paling besar, mulai dari ketidakpastian kontrak, keterbatasan fasilitas, hingga kesenjangan kesejahteraan yang mencolok.

Perbedaan kondisi kerja yang dihasilkan dari perbedaan status kepegawaian ini berpotensi menciptakan pola motivasi kerja yang berbeda pada setiap kelompok pegawai (Firmansyah & Tresnawati2025).

Kebutuhan akan rasa aman, kepastian imbalan, dan pengakuan atas pengabdian merupakan elemen-elemen fundamental yang memengaruhi dinamika motivasi kerja seseorang dari waktu ke waktu. Dengan demikian, status kepegawaian bukan sekadar kategorisasi administratif, melainkan variabel psikologis yang memiliki pengaruh nyata terhadap semangat dan kualitas kerja pegawai di lapangan (Hannerz,dkk 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara status kepegawaian dan motivasi kerja di berbagai instansi pemerintah. Fatmasari dan Wulansari (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian" menemukan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna dalam tingkat motivasi kerja antara guru berstatus PNS dengan guru honorer. Guru berstatus PNS menunjukkan motivasi kerja yang lebih stabil akibat kepastian karier, sementara guru honorer menunjukkan fluktuasi motivasi yang lebih tinggi seiring ketidakpastian status kerja mereka.

Lebih lanjut, Siburian dkk. (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi yang dipublikasikan dalam Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di lapangan. Penelitian ini menegaskan bahwa perilaku kerja petugas kebersihan, seperti kehadiran tepat waktu,

konsistensi dalam pelaksanaan tugas, serta inisiatif kerja, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa isu motivasi pada petugas kebersihan bukan sekadar persoalan individual, melainkan permasalahan sistemik yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen instansi terkait.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 25 Februari 2026 yang dilakukan peneliti di UPTD pengelolaan sampah terpadu, kota palangka raya, ditemukan perbedaan kondisi motivasi kerja terhadap kelompok pegawai tersebut. Pegawai seorang yang berstatus PNS mengungkapkan bahwa kepastian karier dan jaminan pensiun yang dimiliki memberikan ketenangan psikologis yang mendukung kestabilan motivasi kerja. Namun, ketiadaan sistem penghargaan berbasis kinerja yang jelas membuat semangat untuk bekerja secara ekstra sulit tumbuh, karena apapun yang dilakukan tidak berdampak pada perbedaan perlakuan yang diterima.

Lalu hasil wawancara terhadap Pegawai seorang yang berstatus PPPK, yang sebagian besar merupakan mantan tenaga honorer, menyampaikan bahwa pengangkatan sebagai PPPK memberikan rasa lega dan peningkatan semangat kerja secara signifikan di awal. Namun seiring berjalannya waktu, intensitas dan motivasi kerja mereka cenderung mengalami penurunan dibandingkan saat masih berstatus honorer. Hal ini diduga terjadi karena tekanan psikologis untuk membuktikan diri demi mendapatkan pengangkatan sudah tidak sekuat sebelumnya, sementara sistem

pengembangan karier bagi PPPK belum sepenuhnya terstruktur dengan baik.

Dan selain itu hasil wawancara terhadap petugas yang berstatus Non-ASN menyampaikan Meskipun beban kerja fisik yang mereka tanggung di lapangan relatif sama, bahkan dalam beberapa aspek lebih berat dibandingkan rekan berstatus ASN, namun kesenjangan dalam hal gaji, fasilitas kerja, akses pelatihan, dan kepastian kontrak menjadi faktor-faktor yang secara konsisten menggerus motivasi kerja mereka. Ketidakpastian perpanjangan kontrak setiap tahun menciptakan kecemasan kerja yang berulang, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap komitmen dan semangat kerja jangka panjang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkeadilan. Pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana status kepegawaian memengaruhi motivasi kerja petugas kebersihan akan menjadi dasar yang kuat bagi pimpinan instansi untuk merancang sistem penghargaan, pengembangan karier, dan perlindungan kesejahteraan yang sesuai bagi setiap kelompok pegawai.

Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti memandang perlu untuk mengkaji secara mendalam “Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau dari Status Kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya”. Penelitian ini diharapkan mampu

memberikan kontribusi nyata, baik secara teoretis terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, maupun secara praktis terhadap peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik, khususnya di bidang kebersihan lingkungan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya?
2. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan usia ?
3. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan tingkat pendidikan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari perbedaan status kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan kelompok umur di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

3. Menganalisis dan mendeskripsikan perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan tingkat pendidikan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memperkaya kajian mengenai motivasi kerja pada tenaga kerja sektor pelayanan publik. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi motivasi kerja petugas kebersihan serta menjadi salah satu referensi terkait perbedaan status kepegawaian terhadap motivasi kerja.

E. Manfaat Praktis

1. Bagi UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu kota Palangka Raya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UPTD, khususnya dalam memahami kondisi motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan perbedaan status kepegawaian. Instansi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar dalam merancang program peningkatan motivasi yang lebih tepat sasaran, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, penguatan sistem pengakuan

kontribusi pegawai, serta perbaikan kondisi kerja yang lebih kondusif bagi seluruh kelompok pegawai.

2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya

Penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih berkeadilan. Temuan mengenai perbedaan motivasi kerja antar kelompok status kepegawaian dapat menjadi landasan dalam menyusun kebijakan kesejahteraan, sistem penghargaan, dan mekanisme perlindungan kerja yang lebih memadai, khususnya bagi pegawai Non-ASN/PJLP yang selama ini menghadapi ketidakpastian kontrak dan kesenjangan fasilitas kerja.

3. Bagi Petugas Kebersihan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menyuarakan kondisi dan kebutuhan nyata petugas kebersihan di lapangan kepada pihak manajemen dan pemangku kebijakan. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan terdapat perhatian yang lebih serius terhadap peningkatan kesejahteraan, kepastian kerja, dan apresiasi atas dedikasi petugas kebersihan dalam menjalankan tugasnya demi kebersihan dan kesehatan lingkungan Kota Palangka Raya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai motivasi kerja, status kepegawaian, maupun isu pengelolaan

SDM di sektor pelayanan publik, khususnya di bidang kebersihan lingkungan. Penelitian ini juga dapat menjadi titik tolak bagi pengembangan penelitian serupa di instansi pemerintah daerah lainnya.

E. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisa mengenai motivasi kerja petugas kebersihan yang ditinjau dari perbedaan status kepegawaian dengan Subjek penelitian dibatasi pada pegawai di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya dengan status kepegawaian tertentu, seperti pegawai tetap dan pegawai PJP/penyedia jasa lain perorangan . Penelitian diarahkan pada pemahaman kondisi motivasi kerja petugas kebersihan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, serta bagaimana perbedaan status kepegawaian memengaruhi dinamika motivasi tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, alasan pemilihan judul, dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang dasar teori yang digunakan dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan verifikasi data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan.

Bab V : Penutup

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

a. Definisi

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak, berusaha, serta mempertahankan perilaku kerja guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi berperan sebagai energi psikologis yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Tinggi rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh langsung terhadap semangat, ketahanan kerja, dan kualitas kinerja pegawai.

Menurut (Sajangbati, 2013) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan, dan motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan

tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Siregar, L. Y. S., 2020). Bagi petugas kebersihan, motivasi kerja menjadi faktor penting karena karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin, menuntut

ketahanan fisik, serta sering kali kurang mendapatkan apresiasi sosial. Oleh karena itu, keberadaan motivasi yang kuat sangat dibutuhkan agar petugas kebersihan tetap mampu bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab.

Motivasi memiliki ranah lingkup yang cukup luas, seperti dalam ranah Pendidikan maupun pekerjaan. Pada penelitian ini, motivasi yang akan dibahas lebih memfokuskan dalam ranah pekerjaan. Dari penelitian (Fujianti, 2017) terdapat beberapa ahli yang mengemukakan teori motivasi dalam lingkup pekerjaan antara lain:

b. Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*)

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) dikembangkan oleh Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman (1959) melalui penelitian berbasis metode *Critical Incident* pada lebih dari 200 akuntan dan insinyur. Penelitian ini menemukan bahwa faktor yang memicu kepuasan kerja terpisah dan berbeda secara mendasar dari faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja berakar pada faktor *motivator* yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, pencapaian, serta pertumbuhan profesional. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dipicu oleh faktor *hygiene* yang berkaitan dengan kondisi di lingkungan sekitar tempat kerja (Hasibuan, 2017).

1) **Faktor Motivator**

Faktor motivator merujuk pada unsur-unsur yang secara langsung mendorong tumbuhnya kepuasan serta semangat kerja seseorang.

Unsur-unsur tersebut meliputi:

- a) Pencapaian (*Achievement*): Rasa berhasil yang dirasakan individu atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga menumbuhkan kebanggaan terhadap hasil yang dicapai.
- b) Pengakuan (*Recognition*): Apresiasi yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan sumbangsih yang telah diberikan individu.
- c) Peluang untuk Berkembang (*Advancement*): Tersedianya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri serta meraih kemajuan dalam jenjang kariernya.
- d) Tanggung Jawab (*Responsibility*) : merupakan sebuah bentuk kepercayaan terhadap segala bentuk tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, untuk dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, dan mampu melewati segala macam resiko yang ada didepan mata.
- e) Kerja itu Sendiri (*The Work Itself*) : merupakan pekerjaan yang sedang di tekuni dengan adanya tantang baru pada setiap tugas yang diberikan dan menerima tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Serta adanya kesesuaian pekerjaan yang sedang ditekuni dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Ketiga faktor di atas memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja dan terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut cenderung mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan merasa puas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan performa mereka secara keseluruhan.

2) Faktor hygiene

Faktor hygiene merupakan unsur-unsur yang apabila tidak terpenuhi akan memicu munculnya ketidakpuasan dalam bekerja, namun kehadirannya pun tidak serta-merta menciptakan kepuasan kerja secara langsung. Unsur-unsur tersebut mencakup:

- a) Gaji dan Tunjangan (*Salary and Benefits*): Imbalan finansial beserta berbagai manfaat tambahan yang diperoleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Kondisi Kerja (*Working Conditions*): Keadaan lingkungan fisik di tempat kerja, termasuk kelengkapan fasilitas dan ketersediaan peralatan yang menunjang pelaksanaan tugas.
- c) Kebijakan Perusahaan (*Company Policy*): Aturan dan prosedur yang diterapkan organisasi, yang berpotensi memengaruhi kenyamanan serta kondusivitas lingkungan kerja bagi karyawan.
- d) Penyeliaan/Pengawasan (*Supervision*) merupakan kemampuan secara teknis serta adanya keterampilan yang dimiliki oleh seorang atasan dalam hal pengawasan kerja.

- e) Keamanan Kerja (*Job Security*) merupakan suatu kepercayaan bahwa posisi yang ada sekarang relative aman. Seperti perasaan aman untuk tidak kehilangan posisi atau kehilangan pekerjaan.

Demikian dapat disimpulkan Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) memberikan landasan konseptual yang penting dalam memahami motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Melalui penelitian berbasis metode *Critical Incident* terhadap lebih dari 200 responden, ditemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja secara fundamental berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja, sehingga keduanya tidak dapat dipandang sebagai dua kutub dalam satu kontinum yang sama.

Faktor motivator yang meliputi pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri terbukti berperan langsung dalam mendorong kepuasan serta semangat kerja karyawan. Terpenuhinya faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sementara itu, faktor *hygiene* yang mencakup gaji dan tunjangan, kondisi kerja, serta kebijakan perusahaan berfungsi sebagai pencegah ketidakpuasan, bukan sebagai sumber motivasi secara langsung. Ketidadaan atau pengabaian terhadap faktor-faktor ini akan memicu

ketidakpuasan, namun pemenuhannya saja tidak cukup untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi.

2. Status Kepegawaian

Berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263). Status kepegawaian merupakan kedudukan seseorang dalam organisasi yang berkaitan dengan hak, kewajiban, dan jaminan kerja.

Dalam penelitian ini Usia mencerminkan tingkat kematangan emosional, akumulasi pengalaman, serta pola adaptasi individu terhadap tuntutan dan beban tugas fisik maupun rutin di lapangan (Super, 1957; Ng & Feldman, 2010). Sementara itu, tingkat pendidikan formal menggambarkan latar belakang kualifikasi akademis dan penguasaan pengetahuan dasar individu, meskipun dalam jenis pekerjaan operasional/lapangan tertentu keberadaannya sering kali tidak menjadi faktor pembeda utama terhadap dorongan kerja (Herzberg et al., 1959; Hasibuan, 2017) Dalam penelitian ini, ketiga variabel karakteristik individu tersebut status kepegawaian, usia, dan pendidikan dilihat sebagai variabel demografis yang berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di lapangan.

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS merupakan tulang punggung birokrasi pemerintahan yang menjalankan tugas-tugas pelayanan publik secara permanen dan berkesinambungan.

PNS memiliki sejumlah karakteristik utama yang membedakannya dari status kepegawaian lain, di antaranya:

- a) diangkat secara tetap tanpa batas waktu selama tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku.
- b) mendapatkan gaji dan tunjangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- c) berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua setelah memasuki usia pensiun.
- d) memiliki jenjang karier yang jelas melalui sistem kenaikan pangkat dan jabatan yang terstruktur. Kepastian karier dan jaminan pensiun yang dimiliki PNS secara psikologis memenuhi kebutuhan rasa aman (safety needs) dalam hierarki Maslow, sehingga motivasi kerja mereka cenderung lebih stabil dalam jangka panjang (Robbins & Judge, 2017).

b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau yang juga dikenal sebagai PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), namun berbeda dari PNS dalam hal sifat pengangkatannya yang bersifat kontraktual dengan jangka waktu paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan instansi.

Secara hak dan kewajiban, PPPK memperoleh gaji dan tunjangan yang setara dengan PNS sesuai jabatan yang diduduki, serta mendapatkan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Namun demikian, PPPK tidak mendapatkan jaminan pensiun sebagaimana yang diterima PNS, dan kepastian kelanjutan kontraknya bergantung pada penilaian kinerja serta kebutuhan instansi. Kondisi ketidakpastian kontrak ini menciptakan perbedaan kondisi psikologis yang signifikan dibandingkan PNS, sehingga dinamika motivasi kerja pegawai PPPK cenderung dipengaruhi oleh kekhawatiran akan perpanjangan kontrak

dan keterbatasan pengembangan karier jangka panjang (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018).

c. Penyedia jasa lainnya perorangan (PJLP)

Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) adalah tenaga kerja non-ASN yang dikontrak oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang bersifat teknis dan operasional, termasuk di dalamnya pekerjaan kebersihan dan persampahan. Status PJLP tidak termasuk dalam kategori ASN, sehingga tidak tunduk pada regulasi kepegawaian ASN, melainkan diatur melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah beserta perubahannya. Dalam konteks UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, petugas berstatus PJLP umumnya adalah petugas kebersihan lapangan yang bertugas secara langsung dalam pengangkutan dan pengelolaan sampah.

Pegawai berstatus PJLP menghadapi kondisi paling tidak pasti dibandingkan PNS maupun PPPK. Kontrak kerja PJLP umumnya bersifat tahunan dan bergantung pada ketersediaan anggaran instansi, sehingga ancaman pemutusan hubungan kerja dapat terjadi sewaktu-waktu. Selain itu, PJLP tidak mendapatkan tunjangan hari raya, jaminan pensiun, maupun jenjang karier yang terstruktur. Kesenjangan fasilitas, kompensasi, dan kepastian kerja antara PJLP dengan pegawai ASN

berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan komitmen kerja pegawai PJLP secara signifikan (Firmansyah & Tresnawati, 2025).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Fatmasari&Wulansari2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian" menemukan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna dalam tingkat motivasi kerja antara guru berstatus PNS dengan guru honorer. Guru berstatus PNS menunjukkan motivasi kerja yang lebih stabil akibat kepastian karier, sementara guru honorer menunjukkan fluktuasi motivasi yang lebih tinggi seiring ketidakpastian status kerja mereka.

B. Alasan Pemilihan Judul

Judul penelitian ini, " Motivasi Kerja Petugas Kebersihan ditinjau dari Perbedaan Status Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya” dipilih karena petugas kebersihan merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kebersihan lingkungan, khususnya di UPTD Pengelolaan Sampah.

Perbedaan status kepegawaian ini berpotensi menimbulkan perbedaan kondisi kerja, rasa aman terhadap pekerjaan, serta harapan terhadap keberlanjutan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi kerja petugas kebersihan. Fenomena ini menarik untuk dikaji karena

motivasi kerja tidak bersifat statis, melainkan dapat berubah seiring dengan kondisi dan pengalaman kerja yang dialami individu.

Pemilihan UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa unit tersebut memiliki peran strategis dalam pengelolaan kebersihan di Kota Palangka Raya serta melibatkan petugas kebersihan dengan karakteristik status kepegawaian yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari perbedaan status kepegawaian, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas kebersihan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah status kepegawaian. Perbedaan status kepegawaian diperkirakan memengaruhi tingkat pemenuhan kebutuhan, rasa aman kerja, serta kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada dinamika motivasi kerja petugas kebersihan di lingkungan UPTD TST. Pahandut dan Sabangau. Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Dalam kerangka berpikir ini, status

kepegawaian (PNS, PPPK dan PJLP) diharapkan mempengaruhi motivasi kerja melalui faktor lingkungan kerja, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi fisik tempat kerja.

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat digambarkan pada bagian berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir motivasi kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya. Hipotesis penelitian terdiri atas hipotesis mayor yang menggambarkan dugaan secara umum mengenai perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan, serta hipotesis minor yang menjelaskan dugaan perbedaan motivasi kerja berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti, yaitu status kepegawaian, usia, dan tingkat pendidikan. Adapun hipotesis penelitian disajikan pada sebagai berikut.

1. hipotesis mayor

- a) H_0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari status kepegawaian, usia, dan tingkat pendidikan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.
- b) H_1 : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari status kepegawaian, usia, dan tingkat pendidikan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

2. hipotesis minor

- a) Status kepegawaian
 - (H_0) : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian (PNS, PPPK, dan PJLP).
 - (H_1) : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian (PNS, PPPK, dan PJLP).
- b) Usia
 - (H_0) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan kelompok usia.

(H₁) Terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan kelompok usia.

c) Tingkat pendidikan

(H₀) : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan tingkat pendidikan.

(H₁) : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan tingkat pendidikan.

E. Penelitian Terdahulu

Peneliti menelaah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik motivasi kerja dan status kepegawaian. Penelitian-penelitian tersebut digunakan sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang belum terjawab, khususnya yang berkaitan dengan perbedaan motivasi petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya berdasarkan status kepegawaiannya. Adapun penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candra dkk, 2019) dari IAIN Batusangkar, berjudul “*Motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat*”.yang bertujuan untuk menjelaskan motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat menggunakan metode kualitatif melalui observasi lapangan,

wawancara dengan 8 petugas kebersihan, kepala bidang Dinas PerkimLH, dan masyarakat setempat, serta dokumentasi berupa surat perjanjian kerja dan foto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja petugas dinilai kurang karena gaji hanya Rp80.000/hari dan tidak dibayar saat tidak masuk kerja, sistem kontrak hanya 3 bulan, tidak ada peluang kenaikan jabatan atau upah, serta tidak adanya reward maupun punishment. Sementara itu, disiplin kerja juga dinilai buruk karena petugas sering datang terlambat, menghabiskan jam kerja dengan berkumpul dan mengobrol, tidak menyelesaikan tugas dengan baik sehingga jalanan dan selokan masih kotor, ditambah tidak adanya pengawasan langsung dari Dinas PerkimLH di lapangan karena hanya mengandalkan laporan dari satu orang mandor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ivi Yulianti & Ading Rahman Sukmara, 2023) dari Universitas Galuh, yang berjudul *“Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: (Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh status kepegawaian dan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan latar belakang adanya permasalahan penurunan motivasi kerja yang ditandai oleh data kinerja 139 pegawai pada tahun 2019 yang menunjukkan sebagian besar pegawai (30,22%) memiliki kinerja yang stagnan atau tidak mengalami perubahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovin, dan data dikumpulkan

melalui studi kepustakaan, observasi, serta penyebaran angket tertutup, kemudian dianalisis menggunakan korelasi, determinasi, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya pegawai dengan status kepegawaian yang lebih jelas dan terjamin seperti PNS cenderung lebih termotivasi dibandingkan pegawai non-PNS yang ikatan kerjanya kurang kuat; kompetensi pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena pegawai yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal; dan secara bersama-sama, status kepegawaian dan kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, sehingga apabila kedua faktor tersebut ditingkatkan secara bersamaan maka motivasi kerja pegawai pun akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan oleh (Pradana & Nugraheni , 2021) dari Universitas Diponegoro, yang berjudul “*Menyelami Harapan di Tengah Bayang-Bayang Keresahan Kerja (Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan)*”. Penelitian ini Bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kondisi kerja yang dialami pegawai honorer atau Tenaga Harian Lepas (THL) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan, membuktikan apakah perasaan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) benar-benar dirasakan oleh para honorer beserta dampaknya, selain itu mengetahui motivasi dan alasan yang membuat mereka tetap

bertahan meskipun penuh ketidakpastian, dengan menggunakan metode kualitatif fenomenologi melalui wawancara mendalam terhadap 5 orang narasumber THL yang dipilih berdasarkan kriteria gender, usia, masa kerja, dan gaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh narasumber merasakan *job insecurity* terutama secara kualitatif, yaitu kekhawatiran akan komponen pekerjaan seperti gaji yang sangat rendah (hanya Rp600.000–Rp950.000 per bulan), tidak adanya tunjangan, tidak ada jenjang karir, serta lingkungan kerja yang tidak stabil akibat kesenjangan antara pegawai honorer dan PNS; dampak yang ditimbulkan meliputi ketidakpuasan kerja, gangguan psikologis berupa stress dan lelah pikiran, meskipun komitmen dan loyalitas kerja serta hubungan sosial dengan rekan kerja tetap terjaga dengan baik dan tidak ada perilaku kontraproduktif yang signifikan. Meski demikian, para narasumber tetap memilih bertahan karena didorong oleh faktor intrinsik seperti rasa nyaman dengan lingkungan kerja, niat mengabdikan, dan harapan diangkat menjadi pegawai tetap, serta faktor ekstrinsik seperti dukungan keluarga, lokasi kerja yang dekat rumah, dan keinginan mencari pengalaman kerja sambil mempersiapkan diri mengikuti seleksi CPNS, dengan harapan utama agar pemerintah meningkatkan kesejahteraan honorer melalui kenaikan gaji setara UMR, pemberian tunjangan, serta pengangkatan menjadi PPPK atau PNS.

Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk meneliti lebih dalam mengenai motivasi kerja petugas kebersihan ditinjau dari status kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka

Raya. Petugas kebersihan yang bekerja di UPTD tersebut memiliki latar belakang status kepegawaian yang beragam, mulai dari ASN , hingga NON-ASN, yang masing-masing memiliki hak, kewajiban, serta jaminan kerja yang berbeda-beda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh dari responden berupa skor hasil pengisian kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai tingkat motivasi kerja petugas kebersihan serta menguji apakah terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat objektivitas yang tinggi, dapat diukur secara sistematis, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selain itu, penelitian ini tidak memberikan perlakuan atau intervensi terhadap responden, melainkan hanya mengamati dan membandingkan kondisi motivasi kerja pada kelompok pegawai yang telah memiliki karakteristik berbeda secara alami, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif dinilai paling sesuai untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang tepat untuk menganalisis motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian pegawai ASN dan pegawai Non ASN umumnya bersifat Kuantitatif dengan pendekatan Komparatif yaitu penelitian yang bertujuan membandingkan dua atau lebih kelompok yang telah memiliki karakteristik berbeda secara alami untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan atau kemungkinan hubungan sebab-akibat tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel bebas (Ibrahim dkk.2018).

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka yang dianalisis secara statistik, sedangkan pendekatan Penelitian komparatif bertujuan untuk menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda-benda, orang, kerja, ide-ide dapat dibandingkan kesamaan pandangan dan perubahan pandangan orang terhadap kasus ataupun peristiwa (Arikunto, 2010). Adapun cara yang digunakan adalah dengan mengambil data melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPTD Pengelolaan,Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Lokasi ini di pilih karena memiliki petugas kebersihan dengan status pegawai yang beragam PNS,PPPK dan PPJL,yang merupakan sampel utama dalam penelitian ini.

D. Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau dari Perbedaan Status Kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu ,Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya” dilaksanakan dalam jangka waktu yang disesuaikan dengan tahapan penelitian agar pelaksanaannya berjalan secara efektif dan sistematis. Waktu penelitian dimulai sejak tahap persiapan, yang meliputi penyusunan proposal dan instrumen penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data di lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada petugas kebersihan UPTD kota pangka Raya. Setelah data terkumpul, penelitian dilanjutkan dengan tahap pengolahan dan analisis data, serta diakhiri dengan penyusunan laporan hasil penelitian. Pengaturan waktu penelitian dilakukan secara terencana agar setiap tahap dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Waktu penelitian disajikan dalam Tabel 3.1 Berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		F e b	M a r	A p r	M e i	J u n	Jul
1	Penyusunan Proposal penelitian	✓					
2	Pengajuan.revisi proposal,seminar proposal	✓	✓				
3	Penyusunan Instrumen Penelitian			✓			
4	Pengumpulan data (kuesioner dan dokumentasi			✓			
5	Pengolahan dan analisis data				✓		
6	Penyusunan laporan penelitian					✓	✓
7	Penyelesaian/revisi dan Ujian Skripsi					✓	✓

E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan yang bekerja di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Sampel penelitian diambil dari populasi tersebut dengan mempertimbangkan status kepegawaian, yaitu petugas kebersihan berstatus tetap dan non-tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling proporsional yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah masing-masing kelompok status kepegawaian, sehingga setiap kelompok terwakili secara seimbang sesuai dengan proporsi populasinya (Sugiyono, 2019). sehingga setiap kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Adapun jumlah populasi yaitu sebanyak 278 Orang yang terdiri dari Pegawai ASN (PNS berjumlah 57 orang + PPPK berjumlah 147 orang) dan Pegawai Non ASN (PJLP berjumlah 74 orang).

Tabel 3.2 populasi

	Bukit batu	Jekan raya	Sebangau	Total poulasi
PNS	5	35	17	57
PPPK	10	74	63	147
PJLP	6	29	39	74
Total	21	138	119	278

Tabel 3.3 Sample

	Bukit batu	Jekan raya	Sebangau	Total sample
PNS	3	21	10	34
PPPK	6	45	38	89
PJLP	4	18	24	46
Total	13	84	72	169

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini berupa kuesioner atau angket tertulis yang dirancang untuk mengukur tingkat motivasi kerja petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Penyusunan instrumen didasarkan pada *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja diukur melalui dua dimensi utama, yaitu faktor *motivator* yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kesempatan berkembang (*advancement* dan *growth*), dan faktor *hygiene* yang meliputi kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, serta keamanan kerja. Kedua dimensi tersebut dijadikan dasar dalam penyusunan butir-butir instrumen penelitian untuk mengukur motivasi kerja petugas kebersihan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner motivasi kerja yang terdiri atas 55 butir pernyataan, dengan 3 butir di antaranya merupakan pernyataan

unfavorable (*reverse-scored*), yaitu butir nomor 26, 36, dan 49. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen secara keseluruhan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha total sebesar 0,716 (skor total M = 6.49; SD =0.367). Merujuk pada kriteria yang dikemukakan (Field,2018), nilai koefisien reliabilitas di atas 0,70 tergolong sangat baik (*highly reliable*), sehingga instrumen ini layak digunakan untuk mengukur motivasi kerja petugas kebersihan pada penelitian ini.

Tabel 3.4 Reliability Analysis motivasi kerja

Scale Reliability Statistics			
	Mean	SD	Cronbach's α
scale	6.49	0.367	0.716

Tabel 3.6 Blue Print Item motivasi kerja

	Aspek	indikator	No. item	
			F	U
motivator	Achievement	Rasa puas & bangga	42,54,41	
		Dorongan menuntaskan pekerjaan	45,2,23,50	
	Recognition	Apresiasi & penghargaan	8,17,27,52	
		Bonus tambahan	34,39,55	
	Advancement	Kesempatan pelatihan	6,12,15,28	

		Peluang jabatan	11,16,25	
	<i>Responsibility</i>	Kesadaran tugas	1,21,43	
		Keberanian & kepercayaan	10,53	
	<i>The Work Itself</i>	Tantangan baru	9,38,46	
		Kebermaknaan kerja	24,37,44	
<i>Hygiene</i>	<i>Salary & Benefits</i>	Kecukupan gaji	20,31,33	49
		Keadilan kompensasi	4,13,51	
	<i>Working Conditions</i>	Dukungan lingkungan	7	36
		Fasilitas kerja	18,29,40	26
	<i>Company Policy</i>	Aturan & kebijakan	32,47	
	<i>Supervision</i>	Kompetensi atasan	14,22,30,48	
	<i>Job Security</i>	Rasa aman	5,19,35	

Tabel 3.7 Tabel Skror Jawaban Kuesioner Favorabel

Pilihan jawaban		Skor
Sangat setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.8 Tabel Skror Jawaban Unfavorable

Pilihan jawaban		Skor
Sangat setuju	SS	1
Setuju	S	2
Tidak Setuju	TS	3
Sangat Tidak Setuju	STS	4

Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif dari responden secara terstruktur,

sehingga tingkat motivasi kerja petugas kebersihan dapat diukur secara lebih objektif dan terukur (Sugiyono, 2022). Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja secara keseluruhan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner, yaitu seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian identitas responden dan bagian pernyataan mengenai motivasi kerja. Bagian identitas responden berisi data karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan dan status kepegawaian (Pegawai Negeri Sipil/Non-Pegawai Negeri Sipil), yang digunakan sebagai variabel pembeda dalam menganalisis tingkat motivasi kerja. Sementara itu, bagian pernyataan berisi item-item yang mengukur tingkat motivasi kerja petugas kebersihan. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai tingkat motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian yang dimiliki.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian berjudul *Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Ditinjau dari Perbedaan Status Kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya* dilakukan secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang

diperoleh melalui kuesioner diolah menggunakan aplikasi Jamovi. Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dan faktor demografis, yaitu umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status keluarga, serta mendeskripsikan skor motivasi kerja secara keseluruhan maupun berdasarkan teori motivator dan hygiene.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi normalitas dan homogenitas. Karena data tidak memenuhi asumsi parametrik, analisis perbedaan dilakukan menggunakan uji *Kruskal–Wallis (One-Way ANOVA nonparametrik)* untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian maupun karakteristik demografis responden. Apabila hasil uji *Kruskal–Wallis* menunjukkan perbedaan yang signifikan, analisis dilanjutkan dengan uji *post hoc Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF)* untuk mengetahui pasangan kelompok yang memiliki perbedaan signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Dalam Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan petugas kebersihan di UPTD, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Berdasarkan populasi sebanyak 278 orang, diperoleh sampel penelitian sebanyak 169 responden melalui teknik proportional sampling, yang tersebar ke dalam tiga kelompok status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian disajikan pada Tabel berikut.

Secara umum, petugas kebersihan bekerja dengan jam kerja kurang lebih dari 8 jam. Dari segi besaran pendapatan/gaji yang diterima berdasarkan status kepegawaian. Petugas kebersihan dengan status PNS menerima gaji disertai tunjangan kinerja sekitar Rp.3.800.000 per bulan (gaji dan tunjangan kinerja), sedangkan petugas dengan status PPPK hanya menerima gaji sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Palangka Raya sekitar Rp. 2.500.000,- sedangkan petugas dengan status PJLP menerima gaji sekitar Rp. 2.000.000 per bulan. Perbedaan status kepegawaian beserta kesejahteraan yang menyertainya inilah yang menjadi

latar belakang penting untuk melihat perbedaan motivasi kerja antar kelompok petugas kebersihan. Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (N)	Persentase (%)
PNS	34	20,1
PPPK	89	52,7
PJLP	46	27,2
Total	169	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berstatus PPPK (52,7%), diikuti oleh PJLP (27,2%), dan PNS (20,1%). Komposisi ini mencerminkan proporsi populasi petugas kebersihan yang sesungguhnya di lapangan, sehingga hasil analisis diharapkan dapat menggambarkan kondisi motivasi kerja secara representatif untuk masing-masing kelompok status kepegawaian.

2. Deskriptif Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan meliputi jumlah responden (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), median, dan standar deviasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan data sebelum dilakukan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk

memperoleh gambaran umum mengenai skor total motivasi kerja pada masing-masing kelompok status kepegawaian. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Status	N	Mean	Median	SD	Min	Max
PNS	34	188	189	8,05	163	216
PPPK	89	185	186	7,85	161	208
PJLP	46	173	174	10,21	151	192

Data pada Tabel menunjukkan bahwa kelompok PNS memiliki skor rata-rata motivasi kerja tertinggi ($M = 188$), diikuti oleh kelompok PPPK ($M = 185$), dan kelompok PJLP memiliki skor rata-rata terendah ($M = 173$). Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan motivasi kerja yang berbeda-beda antar kelompok status kepegawaian seperti motivasi kerja pegawai PNS cenderung meningkat, pegawai PPPK relatif stabil, sedangkan pegawai PJLP cenderung menurun. Perbedaan ini menyatakan bahwa semakin rendah tingkat kepastian status kepegawaian, semakin besar kecenderungan penurunan motivasi kerja yang dialami.

3. Hasil Uji Asumsi (parametrik)

Uji asumsi adalah serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum menggunakan analisis statistik parametrik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan atau asumsi tertentu. Apabila asumsi tersebut terpenuhi,

maka analisis parametrik dapat digunakan. Sebaliknya, jika asumsi tidak terpenuhi, peneliti dapat menggunakan analisis nonparametrik yang sesuai. Menurut (Ghozali,2021), uji asumsi bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis sehingga hasil pengujian statistik yang diperoleh valid dan dapat dipercaya.

Sebelum dilakukan uji beda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas dan homogenitas varians sebagai syarat penggunaan uji parametrik One-Way ANOVA. Hasil uji asumsi disajikan pada berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Asumsi Normalitas dan Homogenitas Varians

Uji	Statistik	df	p
Shapiro-Wilk (Normalitas)	W = 0,978	-	0,009
Levene's Test (Homogenitas)	F = 4,54	(2), (166)	0,012

Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai $p = 0,009$ ($p < 0,05$), yang berarti data skor total motivasi kerja tidak berdistribusi normal. Demikian pula, hasil uji Levene menunjukkan nilai $p = 0,012$ ($p < 0,05$), yang berarti varians antar kelompok status kepegawaian tidak homogen.

4. Hasil Uji Hipotesis non- parametrik (Kruskal-Wallis Test)

Pengujian perbedaan motivasi kerja antara ketiga kelompok status kepegawaian (PNS, PPPK, dan PJLP) dilakukan menggunakan uji Kruskal-Wallis (non-parametrik). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Kruskal-Wallis Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Variabel	χ^2	df	p
Motivasi Kerja	52,2	2	< 0,001

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai $\chi^2 = 52,2$ dengan $df = 2$ dan $p < 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik dalam motivasi kerja di antara ketiga kelompok status kepegawaian petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Kecamatan Pahandut dan Sabangau, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Dengan demikian, hipotesis mayor penelitian yang menyatakan adanya perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian diterima secara umum. Untuk mengetahui pasangan kelompok mana saja yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut (post hoc).

5. Hasil Uji Lanjut (Post Hoc) Dwass-Steel-Critchlow-Fligner

Uji lanjut dilakukan menggunakan metode Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) untuk membandingkan motivasi kerja secara berpasangan antar kelompok status kepegawaian. Hasil uji lanjut disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Lanjut (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok

Perbandingan Kelompok	W	p	Keterangan
PNS - PPPK	-3,09	0,074	Tidak Signifikan
PNS - PJLP	-8,55	< 0,001	Signifikan
PPPK - PJLP	-8,87	< 0,001	Signifikan

Hasil uji lanjut menunjukkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara kelompok PNS dan PPPK tidak signifikan secara statistik ($p = 0,074$), meskipun nilai p tersebut mendekati ambang batas signifikansi 0,05 sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan perbedaan (*trend*) yang belum cukup kuat secara statistik. Sebaliknya, perbedaan motivasi kerja antara kelompok PNS dan PJLP ($p < 0,001$), serta antara kelompok PPPK dan PJLP ($p < 0,001$), keduanya signifikan secara statistik. Dengan memperhatikan nilai rata-rata pada Tabel , dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kelompok PJLP secara konsisten berada di bawah motivasi kerja kelompok PNS maupun PPPK.

6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji Kruskal-Wallis dan uji lanjut Dwass-Steel-Critchlow-Fligner, ringkasan pengujian ketiga hipotesis penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pasangan kelompok	Nilai p	Keputusan	Keterangan
PNS - PPPK	0,074	H ₀ diterima H ₁ ditolak	Tidak signifikan
PNS - PJLP	< 0,001	H ₀ ditolak H ₁ diterima	signifikan
PPPK - PJLP	< 0,001	H ₀ ditolak, H ₁ diterima	signifikan

7. Hasil analisis motivasi kerja berdasarkan umur dan pendidikan

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok umur, diketahui bahwa responden paling banyak berada pada kelompok umur 30–40 tahun sebanyak 84 orang, diikuti oleh kelompok umur 41–50 tahun sebanyak 48 orang, dan kelompok umur 51–60 tahun sebanyak 37 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kelompok umur 51–60 tahun memiliki skor rata-rata motivasi kerja tertinggi ($M = 182$; $SD = 6,99$), diikuti kelompok umur 41–50 tahun ($M = 180$; $SD = 8,56$), sedangkan kelompok umur 30–40 tahun memiliki rata-rata motivasi kerja terendah ($M = 176$; $SD = 10,60$). Gambaran deskriptif motivasi kerja berdasarkan kelompok umur disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan umur karyawan

umur	N	Mean	Median	SD	Min	Max
51-60	37	182	183	6.99	169	207
41-50	48	180	183	8.56	163	204
30-40	84	176	178	10.60	150	203

Selanjutnya, untuk menguji apakah terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antar kelompok umur, dilakukan uji nonparametrik Kruskal–Wallis. Hasil uji menunjukkan nilai $\chi^2 = 80,07$ dengan $p = 0,018$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan secara statistik berdasarkan kelompok umur responden. Hasil pengujian Kruskal–Wallis disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.8 Hasil Uji Kruskal-Wallis Skor umur karyawan

Variabel	χ^2	df	p
Total	80.07	2	.018

Berdasarkan hasil uji lanjut DSCF pada Tabel 4.13, perbedaan yang signifikan secara statistik ditemukan antara kelompok umur 51–60 tahun dan kelompok umur 30–40 tahun ($W = -3,68$; $p = 0,025$). Sementara itu, perbandingan antara kelompok umur 51–60 tahun dengan 41–50 tahun ($p = 0,739$) serta antara kelompok umur 41–50 tahun dengan 30–40 tahun ($p = 0,129$) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa petugas kebersihan yang berusia lebih tua (51–60 tahun) cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang secara nyata lebih tinggi dibandingkan petugas kebersihan pada kelompok usia yang lebih muda, khususnya kelompok usia 30–40 tahun.

Tabel 4.9 Hasil Uji (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok umur

Perbandingan Kelompok umur	W	p	Keterangan
51-60 dan 41-50	-1.05	.739	Tidak Signifikan
51-60 dan 30-40	-3.68	.025	signifikan
41-50 dan 30-40	-2.74	.129	Tidak signifikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 155 orang, disusul oleh pendidikan S1 sebanyak 6 orang, SD sebanyak 5 orang, dan SMP sebanyak 3 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja tertinggi terdapat pada responden berpendidikan SMP ($M = 189$; $SD = 4,00$), diikuti SMA/SMK ($M = 179$; $SD = 9,47$), S1 ($M = 177$; $SD = 16,22$), dan SD ($M = 176$; $SD = 4,76$). Rincian statistik deskriptif skor motivasi kerja berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Pendidikan karyawan

Pendidikan	N	Mean	Median	SD	Min	Max
SD	5	176	177	4.76	170	183

SMP	3	189	187	4.00	183	191
SMA/SMK	155	179	181	9.47	150	207
S1	6	177	173	16.22	164	204

Hasil uji Kruskal–Wallis menunjukkan nilai $\chi^2 = 5,44$ dengan $p = 0,245$ ($p > 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan berdasarkan tingkat pendidikan responden. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan formal tidak menjadi faktor pembeda yang memengaruhi tingkat motivasi kerja petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

Untuk mempertegas hasil pengujian tersebut, hasil perbandingan berpasangan (post hoc) antar kelompok pendidikan disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.11 Hasil Uji Kruskal-Wallis Skor pendidikan karyawan

Variabel	χ^2	df	p
Total	5.44	4	.245

Tabel 4.12 Hasil Uji (Post Hoc) Perbandingan Berpasangan Antar Kelompok pendidikan

Pairwise comparisons - total (2)			
		W	p
SMA	SD	-1.631	.778

Pairwise comparisons - total (2)			
		W	p
SMA	S1	-0.880	.972
SMA	SMP	2.673	.323
SMA	SMK	0.151	1.000
SD	S1	-0.261	1.000
SD	SMP	2.987	.215
SD	SMK	2.334	.465
S1	SMP	1.857	.683
S1	SMK	0.801	.980
SMP	SMK	-2.567	.365

Hasil perbandingan berpasangan (*post hoc*) menggunakan uji Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa seluruh pasangan kelompok tingkat pendidikan memiliki nilai $p > 0,05$. Perbandingan antara kelompok SMA/SMK dengan SD ($W = -1,631; p = 0,778$), SMA/SMK dengan S1 ($W = -0,880; p = 0,972$), maupun SMA/SMK dengan SMP ($W = 2,673; p = 0,323$) seluruhnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik. Hal yang sama juga ditemukan pada perbandingan antar kelompok pendidikan lainnya, seperti antara SD dengan S1 ($W = -0,261; p = 1,000$) dan SD dengan SMP ($W = 2,987; p = 0,215$).

Tidak ditemukannya pasangan kelompok pendidikan yang memiliki perbedaan signifikan ini memperkuat hasil uji Kruskal-Wallis sebelumnya ($\chi^2 = 5,44; p = 0,245$). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara mantap bahwa tingkat pendidikan formal tidak memberikan pengaruh atau perbedaan yang

bermakna terhadap tingkat motivasi kerja petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimiliki petugas kebersihan berada pada tingkat yang relatif seragam tanpa memandang latar belakang pendidikan terakhir yang disandanginya.

B. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara umum menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan di antara petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian ($\chi^2 = 52,2$; $p < 0,001$). Hasil pengujian hipotesis secara umum menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan di antara petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian ($\chi^2 = 52,2$; $p < 0,001$). Temuan penelitian ini mengonfirmasi kerangka berpikir yang dibangun berdasarkan (Herzberg dkk, 1959). Dalam konteks penelitian ini, status kepegawaian dipandang sebagai faktor yang memengaruhi terpenuhinya berbagai *hygiene factors*, seperti kepastian kerja (*job security*), gaji, tunjangan, serta jaminan sosial. Perbedaan pemenuhan faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian empiris yang menerapkan Teori Dua Faktor Herzberg pada beragam konteks organisasi, termasuk penelitian (Alrawahi, 2020) pada tenaga laboratorium rumah sakit di Oman, di mana Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor higiene, seperti gaji, promosi, beban kerja, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi, menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja apabila tidak terpenuhi.

Sebaliknya, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja serta kesempatan pengembangan profesional menjadi faktor yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (Maslow, 1970) pemenuhan kebutuhan dasar, khususnya kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), merupakan bagian dari individu untuk mengembangkan motivasi menuju kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan akan keamanan kerja, kepastian kontrak, dan jaminan kerja tidak terpenuhi secara memadai, seperti yang dialami oleh petugas berstatus PJLP, maka motivasi kerja cenderung menurun karena individu lebih berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar tersebut. Sebaliknya, petugas dengan status PNS memiliki kepastian karier, jaminan kerja, dan rasa aman yang lebih tinggi sehingga kebutuhan dasarnya relatif telah terpenuhi. Kondisi tersebut memungkinkan mereka untuk lebih termotivasi dalam bekerja, termasuk dalam mencapai kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*). Hal ini sejalan dengan teori Maslow yang di tulis kan pada bukunya berjudul “*Motivation and Personality*” yang menyatakan bahwa kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi akan menjadi pendorong motivasi setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah relatif terpenuhi. Dengan demikian, status kepegawaian berperan penting dalam membentuk dinamika motivasi kerja petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

1. Perbedaan Motivasi Kerja antara PNS dan PPPK

Hasil uji lanjut menunjukkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara kelompok PNS ($M = 188$) dan PPPK ($M = 185$) tidak signifikan secara statistik ($p = 0,074$), sehingga hipotesis nol (H_0) untuk perbandingan ini diterima. Meskipun demikian, nilai p yang mendekati ambang 0,05 mengindikasikan adanya kecenderungan perbedaan yang belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Temuan ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, yang menyatakan bahwa PPPK memperoleh gaji dan tunjangan setara PNS sesuai jabatannya, serta telah diakui sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) (Pemerintah Republik Indonesia, 2014, 2018). Kesetaraan hak-hak dasar kepegawaian ini tampaknya turut menyamakan tingkat pemenuhan kebutuhan rasa aman (*job security*) antara kedua kelompok, sehingga selisih motivasi kerja keduanya relatif kecil (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Namun demikian pada (Abraham Maslow, 1943), ketiadaan jaminan pensiun bagi PPPK dan ketergantungan kelanjutan status pada evaluasi kinerja tetap berpotensi menjadi sumber ketidakpastian psikologis laten, yang mungkin baru akan tampak signifikan apabila diuji pada sampel yang lebih besar. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya faktor hygiene, di antaranya kepastian kerja (*job security*) serta gaji dan tunjangan. Baik PNS maupun PPPK sama-sama berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

memperoleh gaji dan tunjangan yang relatif setara, sehingga tingkat pemenuhan faktor hygiene pada kedua kelompok ini tidak berbeda jauh.

Kondisi ini juga sejalan dengan Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1963), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan atas perbandingan antara kontribusi (input) yang diberikan dengan imbalan (*outcome*) yang diterima dibandingkan dengan pihak lain yang sepadan. Ketika PNS dan PPPK sama-sama memperoleh gaji, tunjangan, serta pengakuan status sebagai ASN yang relatif setara, persepsi keadilan di antara kedua kelompok tersebut turut menjaga kesetaraan tingkat motivasi kerja, sehingga memperkuat penjelasan mengapa perbedaan motivasi kerja antara PNS dan PPPK tidak signifikan secara statistik.

2. Perbedaan Motivasi Kerja antara PNS dan PJLP

Hasil uji lanjut menunjukkan perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara kelompok PNS ($M = 188$) dan PJLP ($M = 173$) ($p < 0,001$), sehingga hipotesis alternatif (H_1) untuk perbandingan ini diterima. Selisih skor rata-rata sebesar 15 poin ini merupakan selisih terbesar di antara seluruh perbandingan kelompok dalam penelitian ini. Dari perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, kelompok PJLP menghadapi pemenuhan faktor hygiene yang jauh lebih rendah dibandingkan PNS, terutama pada aspek kepastian kerja (*job security*), gaji dan tunjangan, serta kebijakan organisasi. PNS memiliki kepastian karier jangka panjang, jaminan pensiun, dan jenjang

kepengkatan yang terstruktur, sementara PJLP bekerja dengan kontrak tahunan yang bergantung pada ketersediaan anggaran instansi, tanpa tunjangan hari raya, jaminan pensiun, maupun jenjang karier yang jelas. Kesenjangan pemenuhan faktor *hygiene* inilah yang diduga menjadi penyebab utama rendahnya motivasi kerja kelompok PJLP dibandingkan PNS, sejalan dengan Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) bahwa ketidakterpenuhan faktor *hygiene* akan memicu ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Kesenjangan motivasi kerja antara PNS dan PJLP juga dapat dijelaskan melalui *Job Insecurity Theory* yang dikemukakan oleh Lawrence Greenhalgh dan Zehava Rosenblatt (1984). Teori ini mendefinisikan ketidakpastian kerja (*job insecurity*) sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan yang diinginkan ketika pekerjaan berada dalam situasi yang terancam. Ancaman tersebut dapat berupa kemungkinan kehilangan pekerjaan maupun hilangnya aspek-aspek penting dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, status kontrak tahunan yang dimiliki PJLP berpotensi menimbulkan persepsi ketidakpastian kerja karena keberlanjutan hubungan kerja bergantung pada perpanjangan kontrak tahunan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja, terutama apabila pekerja merasa masa depan pekerjaannya tidak terjamin.

3. Perbedaan Motivasi Kerja antara PPPK dan PJLP

Perbedaan motivasi kerja antara kelompok PPPK ($M = 185$) dan PJLP ($M = 173$) juga signifikan secara statistik ($p < 0,001$), sehingga hipotesis alternatif (H_1) untuk perbandingan ini diterima. Temuan ini semakin menegaskan bahwa status PJLP, sebagai satu-satunya kelompok non-ASN dalam penelitian ini, secara konsisten menunjukkan motivasi kerja yang paling rendah di antara ketiga kelompok status kepegawaian. Meskipun beban kerja fisik yang ditanggung petugas PJLP di lapangan relatif sama, bahkan pada beberapa aspek lebih berat dibandingkan rekan kerja berstatus ASN, kesenjangan dalam hal gaji, fasilitas kerja, akses pelatihan, dan kepastian kontrak menjadi faktor-faktor *hygiene* yang secara konsisten menggerus motivasi kerja mereka. Ketidakpastian perpanjangan kontrak setiap tahun turut menciptakan kecemasan kerja yang berulang, sebagaimana temuan hasil wawancara awal penelitian ini terhadap petugas berstatus Non-ASN.

Penelitian (Qamariah dkk,2025) juga menjelaskan bahwa kebijakan penataan tenaga non-ASN sejak tahun 2025 mengubah status tenaga honorer menjadi PJLP atau PPPK paruh waktu. Perubahan tersebut dipandang berpotensi memengaruhi kinerja, motivasi kerja, dan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Pernyataan ini menjadi landasan kontekstual yang mendukung pentingnya mengkaji perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian. sejalan dengan hal tersebut, Penelitian Sigit Setioko (2018) dalam Jurnal TAPIs menemukan bahwa motivasi kerja tenaga honorer belum optimal karena dipengaruhi oleh rendahnya insentif serta ketidakpastian

status kepegawaian, khususnya terkait peluang diangkat menjadi pegawai negeri. Kondisi tersebut berdampak pada semangat, kedisiplinan, dan kesungguhan pegawai dalam bekerja.

4. Perbedaan Motivasi Kerja antara umur karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya perbedaan motivasi kerja yang signifikan berdasarkan kelompok umur responden ($\chi^2 = 80,07; p = 0,018$). Berdasarkan analisis deskriptif, kelompok umur 51–60 tahun mencatatkan rata-rata skor motivasi kerja tertinggi ($M = 182$), disusul kelompok umur 41–50 tahun ($M = 180$), dan kelompok umur 30–40 tahun dengan rata-rata terendah ($M = 176$). Hasil uji lanjut Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) secara spesifik membuktikan bahwa perbedaan yang signifikan secara statistik terjadi antara kelompok umur 51–60 tahun dan kelompok umur 30–40 tahun ($W = -3,68; p = 0,025$).

Kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi pada petugas kebersihan berusia lebih tua kemungkinan dipengaruhi oleh keterbatasan peluang kerja di luar instansi. Memasuki usia sekitar 50–60 tahun, kesempatan untuk memperoleh pekerjaan baru umumnya semakin terbatas dibandingkan pekerja yang lebih muda. Kondisi ini dapat mendorong individu untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki dengan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi sebagai bentuk upaya menjaga keberlangsungan pekerjaan hingga memasuki masa pensiun. Sebaliknya, pegawai yang berusia lebih muda masih memiliki peluang yang relatif lebih besar untuk memperoleh pekerjaan di tempat lain sehingga keterikatannya terhadap pekerjaan saat ini dapat berbeda. Penjelasan ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), termasuk keamanan kerja dan kepastian penghasilan, menjadi faktor

penting yang mendorong perilaku individu dalam bekerja. Selain itu, Career Development Theory dari Donald Super menjelaskan bahwa pada tahap akhir kehidupan karier (*maintenance stage*), individu cenderung berfokus pada mempertahankan posisi kerja yang telah dimiliki daripada mencari peluang karier baru. Dengan demikian, tingginya motivasi kerja pada kelompok usia yang lebih tua dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai upaya untuk mempertahankan stabilitas ekonomi dan keamanan pekerjaan di tengah semakin terbatasnya kesempatan kerja pada usia tersebut.

5. Perbedaan Motivasi Kerja antara pendididkn karyawan

Berbeda halnya dengan variabel umur, hasil uji Kruskal–Wallis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan berdasarkan tingkat pendidikan responden ($\chi^2 = 5,44; p = 0,245$). Ketidakadaan perbedaan ini juga ditegaskan oleh hasil uji lanjut (DSCF), di mana seluruh perbandingan berpasangan antar kelompok pendidikan (SD, SMP, SMA/SMK, dan S1) menghasilkan nilai $p > 0,05$. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa latar belakang pendidikan formal tidak menjadi faktor penentu maupun pembeda tinggi-rendahnya motivasi kerja petugas kebersihan di UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya.

Sifat dan karakteristik pekerjaan petugas kebersihan di lapangan lebih berfokus pada kegiatan operasional fisik dan kedisiplinan harian yang tidak membutuhkan kualifikasi akademis tingkat tinggi, sehingga strata pendidikan tidak secara langsung mendikte dorongan kerja pegawai. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh pemenuhan faktor motivator dan faktor hygiene seperti kepastian kerja, keadilan kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja,

bukan oleh jenjang pendidikan formal. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) serta temuan Siburian dkk. (2020) yang menegaskan bahwa motivasi kerja petugas kebersihan lebih dominan dibentuk oleh kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor psikologis organisasi daripada latar belakang pendidikan yang dimiliki responden.

6. Kaitan Temuan dengan Teori Dua Faktor Herzberg

Secara keseluruhan, pola skor motivasi kerja yang menurun secara bertahap dari kelompok PNS ($M = 188$), PPPK ($M = 185$), hingga PJLP ($M = 173$) mencerminkan gradasi tingkat pemenuhan faktor *hygiene* sejalan dengan tingkat kepastian status kepegawaian. Ketiga kelompok petugas kebersihan pada dasarnya menjalankan tugas fisik yang serupa di lapangan, sehingga faktor motivator seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsibility*) relatif tidak jauh berbeda antar kelompok. Dengan demikian, motivasi kerja yang ditemukan dalam penelitian ini lebih tepat dijelaskan oleh perbedaan pemenuhan faktor *hygiene*, khususnya kepastian kerja (*job security*), gaji dan tunjangan, serta kebijakan organisasi, dan bukan oleh perbedaan pada faktor motivator. Temuan ini memperkuat proposisi (Herzberg, Mausner, dan Snyderman 1959) bahwa faktor *hygiene*, ketika tidak terpenuhi secara memadai, berfungsi sebagai sumber ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja, sebagaimana tampak paling jelas pada kelompok PJLP yang mengalami keterbatasan *hygiene* paling besar di antara ketiga kelompok.

Dukungan terhadap penjelasan di atas juga diperoleh secara empiris. Hasil analisis tambahan yang membandingkan skor faktor motivator dan skor faktor hygiene menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik ($\chi^2 = 253$; $df = 1$; $p < 0,001$), dengan skor faktor hygiene berada secara konsisten di atas skor faktor motivator (uji lanjut Dwass-Steel-Critchlow-Fligner, $W = 22,5$; $p < 0,001$). Meskipun perbandingan skor mentah ini perlu dimaknai secara hati-hati mengingat perbedaan jumlah item pada kedua dimensi, hasil ini tetap memberi indikasi tambahan bahwa dimensi hygiene menempati posisi yang menonjol dalam pola motivasi kerja responden, sejalan dengan temuan bahwa perbedaan motivasi kerja antar kelompok status kepegawaian lebih tepat dijelaskan oleh faktor hygiene dibandingkan faktor motivator.

7. Implikasi Hasil Penelitian

Temuan penelitian ini memberikan gambaran empiris bahwa kesenjangan status kepegawaian, khususnya pada kelompok PJLP, berdampak nyata terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di lapangan. Hasil ini dapat menjadi masukan bagi UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu dan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya untuk merancang kebijakan yang lebih berkeadilan, seperti pemberian kepastian perpanjangan kontrak yang lebih transparan, skema insentif berbasis kinerja, serta penguatan sistem pengakuan atas kontribusi petugas berstatus PJLP, guna mendorong peningkatan motivasi kerja secara menyeluruh tanpa mengabaikan kelompok pegawai.

C. Refleksi Teologis

Secara teologis, kerja bukanlah sekadar aktivitas ekonomis untuk memperoleh pendapatan atau pemenuhan status kepegawaian formal, melainkan bagian dari mandat kebudayaan (*Cultural Mandate*) yang dikaruniakan Allah kepada manusia untuk mengusahakan dan memelihara ciptaan-Nya (Kejadian 2:15). Pekerjaan petugas kebersihan—tanpa memandang jenjang pendidikan maupun status administratifnya—merupakan bentuk partisipasi langsung dalam karya pemeliharaan Allah (*providentia Dei*) guna menjaga ketertiban, keindahan, dan kesehatan lingkungan hidup. Perspektif teologis mengenai motivasi kerja ditegaskan dalam Kolose 3:23–24, di mana pekerjaan hendaknya dilakukan dengan segenap hati seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia. Tingginya motivasi kerja pada pegawai senior di kisaran usia 51–60 tahun mencerminkan nilai kesetiaan, ketekunan, dan rasa syukur yang matang, yang mengindikasikan bahwa motivasi sejati tidak terutama digerakkan oleh pengakuan status dari dunia, melainkan oleh kesadaran bahwa seluruh aktivitas harian dilakukan di hadapan Allah (*Coram Deo*).

Temuan bahwa tingkat pendidikan tidak memengaruhi motivasi kerja secara signifikan juga sejalan dengan prinsip kesetaraan martabat manusia sebagai citra Allah (*Imago Dei*). Di mata Allah, nilai dan kehormatan seorang pekerja tidak diukur dari gelar akademis atau strata pendidikan yang disandangnya, melainkan dari integritas, kejujuran, dan kesungguhan hati dalam menjalankan tugas (1 Samuel 16:7). Baik pegawai berpendidikan dasar maupun tinggi memiliki panggilan yang sama untuk menjadi hamba yang setia dan bertanggung jawab. Selain itu, dinamika motivasi kerja yang berkaitan dengan status kepegawaian menyentuh aspek keadilan sosial dan etika kepemimpinan. Sebagaimana ditegaskan dalam Lukas 10:7 bahwa seorang pekerja patut mendapat upahnya, pimpinan organisasi dipanggil untuk

menegakkan keadilan dan memberikan pengayoman serta fasilitas yang layak bagi seluruh petugas kebersihan tanpa diskriminasi, sehingga setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan sukacita dan damai sejahtera.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian (PNS, PPPK, dan PJLP) di UPTD Pengelolaan Sampah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan di antara ketiga kelompok status kepegawaian. Perbandingan antar kelompok menunjukkan pola yang menarik: motivasi kerja PNS dan PPPK tidak berbeda secara signifikan, yang diduga karena kesetaraan gaji, tunjangan, dan pengakuan sebagai bagian dari ASN. Sebaliknya, PJLP menunjukkan motivasi kerja yang signifikan lebih rendah dibandingkan baik PNS maupun PPPK. Kesenjangan kepastian karier, jaminan pensiun, kebijakan organisasi, serta ketidakpastian kontrak tahunan dan keterbatasan fasilitas menjadi faktor utama yang membedakan tingkat motivasi kelompok PJLP dari dua kelompok lainnya.

Dari ketiga kelompok, PJLP secara konsisten menunjukkan motivasi kerja terendah, menegaskan bahwa status kepegawaian dengan tingkat kepastian kerja paling rendah berkorelasi dengan motivasi kerja yang paling rendah pula. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan peran faktor hygiene, khususnya kepastian kerja (*job security*),

sebagai penentu ketidakpuasan kerja. Sementara itu, motivasi kerja tidak berbeda secara signifikan berdasarkan jenis kelamin maupun status keluarga, yang mengindikasikan bahwa perbedaan motivasi yang ditemukan murni bersumber dari status kepegawaian, bukan karakteristik demografis responden. Hasil analisis *motivator* dan *Hygiene* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara dimensi motivator dan dimensi hygiene berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Temuan ini memperkuat interpretasi bahwa motivasi kerja petugas kebersihan dipengaruhi oleh kedua dimensi tersebut, khususnya dalam menjelaskan perbedaan motivasi kerja berdasarkan status kepegawaian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja petugas kebersihan, dengan kelompok PJLP berada pada posisi paling rentan secara psikologis akibat rendahnya pemenuhan faktor hygiene dalam pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja petugas kebersihan berdasarkan status kepegawaian, dengan kelompok PJLP memiliki tingkat motivasi kerja paling rendah dibandingkan kelompok PNS dan PPPK, maka diperlukan perhatian yang lebih besar terhadap kelompok tersebut. Rendahnya motivasi kerja pada kelompok PJLP mengindikasikan bahwa pemenuhan faktor-faktor *hygiene*

sebagaimana dijelaskan dalam Teori Dua Faktor Herzberg, seperti kepastian kerja (*job security*), kejelasan sistem pengupahan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta kebijakan organisasi, masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, petugas PJLP diharapkan tetap mempertahankan komitmen dan profesionalisme dalam menjalankan tugas serta memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan dan pembinaan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja.

Di sisi lain, UPTD Pengelolaan Sampah Terpadu dan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya disarankan untuk menyusun kebijakan dan program yang lebih berorientasi pada peningkatan motivasi kerja petugas kebersihan, khususnya bagi kelompok PJLP. Program tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan transparansi mengenai mekanisme perpanjangan kontrak kerja, pemberian informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban pegawai, penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai untuk mendukung keselamatan dan keamanan kerja, serta penguatan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, instansi juga disarankan untuk mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja, seperti pemberian penghargaan bulanan atau bentuk apresiasi lainnya kepada petugas yang menunjukkan kinerja baik, serta membangun jalur komunikasi yang lebih terbuka antara petugas lapangan dengan pimpinan agar berbagai kendala yang dihadapi dapat disampaikan dan ditindaklanjuti secara efektif. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu mengurangi ketidakpuasan kerja akibat

rendahnya pemenuhan faktor *hygiene* sekaligus meningkatkan motivasi kerja petugas kebersihan secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa data motivasi kerja tidak berdistribusi normal. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti menggali secara lebih mendalam pengalaman, persepsi, dan kondisi psikologis petugas kebersihan, khususnya kelompok PJLP, terkait kepastian kerja, sistem kompensasi, penghargaan organisasi, hubungan dengan atasan, serta berbagai faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji variabel-variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), maupun persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*), sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja petugas kebersihan di lingkungan instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01).
- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, K. (2019). Studi Komparatif Motivasi Kerja berdasarkan Pengembangan Karier pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). *Media Manajemen Jasa*, 7(2).
- Candra, R., Putri, H. F., & Amran, E. F. (2019). Motivasi dan disiplin kerja petugas kebersihan jalan di Kecamatan Padang Panjang Barat. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, 2(2).
- Firmansyah, R., & Tresnawati, A. (2025). Analisis Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Workshop GBI. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 1178-1182.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gista, E. S. P., & Septiani, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 558-564.
- Hannerz, H., Burr, H., Nielsen, M. L., Garde, A. H., & Flyvholm, M. A. (2023). Mental illness rates among employees with fixed-term versus permanent employment contracts: a Danish cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(3), 451-462.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow. *Journal Central Publisher*, 3(3), 3372-3377.

- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.
- Pradana, J., & Nugraheni, R. (2021). Menyelami Harapan di Tengah Bayang-Bayang Keresahan Kerja (Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 65-79.
- Pratiwi, P. A., Mashalani, F., Hafizhah, M., Sabrina, A. B., Harahap, N. H., & Siregar, D. Y. (2024). Mengungkap metode observasi yang efektif menurut pra-pengajar EFL. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(1), 133-149.
- Ramadhani, N. Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan di Rumah Sakit Brawijaya Saharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2017, *Organizational Behavior*, 17th ed., Pearson
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1820.
- Sari, V., & Damayanti, R. (2023). Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 563-584.
- Sariadi, L. (2020). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Siburian, I., Simanullang, M., Lubis, E. J., & Annelita, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas

kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 224-232.

Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi sebagai pengubahan perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81-97.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.

Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.

Wibowo, G. (2016). *Pengaruh Status Kepegawaian dan Strata Pendidikan Terhadap Disiplin Kerja* (Doctoral dissertation, MMR UMY).

Yulianti, I., & Sukmara, A. R. (2023). Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: (Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran). *Master Manajemen*, 1(2), 62-71.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Motivasi Kerja

Kuesioner Motivasi Kerja

Petunjuk pengisian

1. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Identitas dan jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama sebelum memberikan jawaban.
4. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan Anda.
5. Tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban yang diberikan merupakan pendapat dan pengalaman pribadi responden.
6. Pastikan semua pernyataan telah dijawab dan tidak ada yang terlewat.
7. Apabila terdapat pernyataan yang kurang dipahami, silakan tanyakan kepada peneliti.
8. Skala penilaian :
 - STS :sangat tidak sesuai
 - TS :tidak sesuai
 - S :sesuai
 - SS :sangat sesuai

Identitas Responden

Nama/Inisial	
usia	
Jenis kelamin	
Status pegawai	
Pendidikan terakhir	

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan.				
2.	Meski kondisi fisik sedang kurang fit, saya tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.				
3.	Instansi memberikan aturan yang berbeda kepada setiap status pegawai.				
4.	Sistem penggajian di instansi ini sudah diterapkan secara adil dan transparan.				
5.	Saya tidak merasa terancam kehilangan pekerjaan selama menjalankan tugas.				
6.	Saya memanfaatkan setiap pelatihan yang diselenggarakan instansi untuk meningkatkan kemampuan saya.				
7.	Kondisi lingkungan kerja saya aman dan nyaman.				
8.	Saya merasa bangga jika pemimpin dan rekan kerja memuji hasil kerja saya.				
9.	Menghadapi situasi yang tidak terduga membuat saya semakin tertantang mencari jalan keluar.				
10.	Saya berani melaporkan kendala atau risiko yang terjadi di lapangan kepada atasan.				
11.	Adanya peluang kenaikan jabatan membuat saya				

	semakin termotivasi untuk bekerja keras.				
12.	Saya merasa instansi memberikan kesempatan yang adil bagi setiap pegawai untuk berkembang dalam karier.				
13.	Jaminan kesehatan diberikan instansi secara adil tanpa membedakan karyawan.				
14.	Jika saya mengalami kesulitan, atasan siap memberikan bimbingan.				
15.	Instansi bersikap terbuka untuk karyawan yang ingin mengembangkan kemampuannya.				
16.	Saya secara aktif mempersiapkan diri agar memenuhi kualifikasi jabatan yang lebih tinggi.				
17.	Saya merasa diakui dalam pekerjaan jika instansi memberikan kritik dan masukan yang membangun.				
18.	Instansi memberikan fasilitas atau peralatan agar mempermudah pekerjaan.				
19.	Perlakuan yang adil dari instansi membuat saya merasa aman.				
20.	Instansi memberikan gaji tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan.				
21.	Saya menganggap setiap tugas yang diberikan sebagai amanah yang harus dipenuhi.				

22.	Atasan mampu menunjukkan cara yang tepat ketika saya menghadapi kendala teknis.				
23.	Saat dihadapkan tugas sulit, saya terdorong untuk menyelesaikannya dengan sebaik mungkin.				
24.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi nyata bagi kenyamanan orang lain.				
25.	Kenaikan jabatan dan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.				
26.	Kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai menghambat produktivitas saya.				
27.	Saya merasa dihargai jika atasan mendengarkan ide dan masukan yang saya berikan.				
28.	Saya belajar dari rekan kerja yang berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
29.	Instansi memperhatikan dan memberikan perawatan terhadap peralatan kerja.				
30.	Keputusan teknis yang diambil atasan terbukti efektif untuk jangka panjang.				
31.	saya merasa gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya.s				
32.	Saya merasa setiap kebijakan yang berlaku memiliki dasar yang jelas.				

33.	Adanya tunjangan kesehatan bagi petugas kebersihan.				
34.	Atasan memberikan bonus sesuai dengan kinerja yang saya tunjukkan.				
35.	Kejelasan status kepegawaian membuat saya merasa tenang.				
36.	Saya merasa lingkungan kerja membedakan status pegawai.				
37.	Pekerjaan ini menantang saya untuk menggunakan berbagai kemampuan yang saya miliki.				
38.	Tugas yang menantang membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
39.	Pemberian bonus membuat saya merasa dihargai setelah menyelesaikan pekerjaan saya.				
40.	Fasilitas seperti ruang istirahat dan toilet pegawai tersedia dengan layak.				
41.	Saya berusaha membantu rekan kerja saya jika mengalami kendala dalam kerja nya.				
42.	Saya merasa puas dan bangga jika pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi orang lain.				
43.	Saya tidak menunggu perintah berulang dari atasan untuk menyelesaikan tugas.				
44.	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada orang di sekitar.				

45.	Saya merasa tidak nyaman jika meninggalkan tempat kerja sebelum tugas saya selesai.				
46.	Adanya tantangan baru memberikan kesempatan bagi saya untuk mengasah kemampuan.				
47.	Aturan mengenai kompensasi, hak cuti, dan sanksi dikomunikasikan dengan jelas.				
48.	Atasan melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan adil.				
49.	Instansi memberikan tunjangan yang berbeda berdasarkan status kepegawaian.				
50.	Saya mengutamakan penyelesaian pekerjaan utama sebelum mengerjakan tugas tambahan lainnya.				
51.	Sistem kompensasi di instansi adil sesuai tingkat kesulitan pekerjaan.				
52.	Apresiasi dan pengakuan dari pimpinan, rekan kerja, maupun instansi membuat saya merasa bahwa kontribusi saya selama bekerja benar-benar diperhitungkan.				
53.	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada saya untuk mengelola alur kerja secara mandiri.				
54.	Menyelesaikan tugas atau target yang menantang				

	memberikan rasa bangga kepada saya.				
55.	Rekan kerja atau atasan memberikan bonus jika ada pekerjaan tambahan.				