

**CLEANING SERVICE WORK MOTIVATION IN THE BINA WIDYA
CAMPUS RIAU UNIVERSITY OF SIMPANG BARU VILLAGE
TAMPAN DISTRICT PEKANBARU CITY**

Melisa Utami¹⁾, Titi Maemunaty²⁾, Wilson³⁾

Email: melisautami10@gmail.com¹⁾, titimaemunaty57@gmail.com²⁾, wilsonumarunri@gmail.com³⁾

Phone Number: 082386847483

*Study Program Of Outside School Education
Department Of Education
Faculty Of Teacher Training And Education
University Of Riau*

Abstract: *The purpose of this study was to determine (1) intrinsic work motivation that causes cleaning service work motivation in the cleaning environment of Bina Widya campus, Riau University, Simpang Baru Village, Tampan District, Pekanbaru City, (2) Extrinsic work motivation which causes work motivation cleaning (cleaning service) in the Bina Widya campus environment, Riau University, Simpang Baru Village, Tampan District, Pekanbaru City, (3) The most dominant work motivation between intrinsic work motivation and extrinsic work motivation which causes the cleaning service work motivation in the Bina Widya campus environment Riau University, Simpang Baru Village, Tampan District, Pekanbaru City. The sample in this study amounted to 47 people, namely cleaning service in the Bina Widya campus environment, Riau University, Simpang Baru Village, Tampan District, Pekanbaru City with simple random sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using the SPSS program and percentage calculations. The results of this study indicate that intrinsic work motivation that causes cleaning service work motivation (cleaning service) in the Bina Widya campus environment, Riau University, Simpang Baru Subdistrict, Tampan District, Pekanbaru City, in terms of performance, appreciation, responsibility and development are relatively high and Extrinsic work motivation causes motivation cleaning service work in the Bina Widya campus environment, Riau University, Simpang Baru Village, Tampan District, Pekanbaru City, in terms of salary/income, working conditions, relationships between people, and high social status.*

Key Words: *Motivation, Work, Work Motivation, Cleaning Service.*

MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN (*CLEANING SERVICE*) DI LINGKUNGAN KAMPUS BINA WIDYA UNIVERSITAS RIAU KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU

Melisa Utami¹), Titi Maemunaty²), Wilson³)

Email: melisautami10@gmail.com¹), titimaemunanty57@gmail.com²) wilsonumarunri@gmail.com³)
Nomor HP: 082386847483

Program Studi Pendidikan Masyarakat
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Motivasi kerja intrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, (2) Motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, (3) Motivasi kerja paling dominan antara motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yaitu petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Teknik analisis data dengan menggunakan program SPSS dan perhitungan persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja intrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam kinerja, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan tergolong tinggi dan Motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam gaji/penghasilan, kondisi kerja, hubungan antar mausia, status social tergolong tinggi.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Motivasi Kerja, Petugas Kebersihan,

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lainnya. Oleh karena itu, dalam menjalani kehidupan mereka tidak bisa hidup dengan sendirinya antara satu sama lain saling membutuhkan dan ketergantungan. Dalam hal ini perlunya interaksi antara sesama, dan merupakan suatu fitrah bagi setiap manusia.

Keberadaan petugas kebersihan (*cleaning service*) di sebuah instansi merupakan suatu keharusan. Tidak jarang sebagian dari kita melupakan, merendahkan, mengecilkan bahkan menghinakan profesi ini. Padahal jasa petugas kebersihan (*cleaning service*) dalam sebuah instansi memiliki kontribusi penting untuk organisasi berhasil mencapai tujuannya. Indikator-indikator keberhasilan itu bisa dilihat sepintas dari bagaimana keadaan ruangan disetiap sudut kantor. Kita bisa menikmati sebuah ruangan apakah itu bersih atau kotor, nyaman atau tidak tergantung bagaimana sentuhan dari para petugas kebersihan (*cleaning service*) ini

Melihat peran dan jasa-jasa para petugas kebersihan (*cleaning service*) di sebuah instansi terutama kampus seperti yang diuraikan diatas, idealnya harus sebanding dengan reward atau kesejahteraan yang harus mereka dapatkan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 37 tahun 2012 tentang standar biaya tahun 2013 gaji petugas kebersihan (*cleaning service*) per bulannya maksimal sebesar Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah). Tentunya nilai ini jauh dari cukup dibanding dengan standar biaya hidup yang harus mereka keluarkan. Ketika para pegawai mendapatkan bonus (gaji K13) mereka hanya bisa menunggu infaq atau sodaqoh pegawai karena secara aturan mereka tidak mendapatkan gaji K13. Para petugas kebersihan (*cleaning service*) ini juga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua seperti halnya askes untuk para Pegawai Negeri Sipil atau Taspen untuk para Pensiunan Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu para petugas kebersihan (*cleaning service*) ini tidak memiliki jenjang karier. Bahkan saat mereka sudah tidak merasa nyaman bekerja di instansi tersebut pilihannya adalah keluar tanpa pesangon sekali pun

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka terlihatlah beberapa fenomena yang menunjukkan Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) Di Lingkungan Kampus Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebagai berikut:

1. Petugas kebersihan (*cleaning srevice*) hanya bekerja selama 6 jam perharinya 3 jam di pagi hari dan 3 jam disore hari , sabtu minggu libur, dengan hal ini petugas kebersihan dapat melakukan pekerjaan lain sehingga dapat menambah penghasilan.
2. Dengan bekerja hanya selama 6 jam perharinya 3 jam di pagi hari dan 3 jam disore hari banyak diantara petugas kebersihan yang tidak disiplin. Sehingga datang tidak terjadwal.
3. Adanya penghargaan berupa uang bonus untuk para petugas kebersihan (*cleaning service*) ketika ada event-event yang di laksanakan di lingkungan fakultas masing-masing, serta Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima setiap lebaran.
4. Petugas kebersihan (*cleaning service*) memperoleh gaji/penghasilan setiap bulannya 1,5 jt hingga 2,4 jt, berbeda beda setiap fakultas. bila dilihat dari jumlahnya memang untuk ukuran sekarang dengan tingkat penghasilan tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, namun keadaan tersebut tidak mengubah keinginan mereka untuk tetap bekerja, dilihat dari lamanya mereka bekerja sekitar 5-15 tahun lamanya.

5. Kondisi kerja yang suasana kerjanya tenang, tidak gaduh dan santai. Lingkungan kerja yang kondusif serta rekan kerja yang saling membantu contohnya untuk tugas pagi membuka pintu ruangan bisa di gantikan oleh petugas lain.

Dengan adanya fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk peneliti tentang (1) Apakah motivasi kerja intrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?, (2) Apakah motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?, (3) Manakah yang paling dominan antara motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?.

Tujuan dari penelitian adalah (1) Motivasi kerja intrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, (2) Motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, (3) Motivasi kerja paling dominan antara motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan motivasi kerja petugas kebersihan (*clening service*) di lingkungan kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis untuk penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam Mengembangkan konsep Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Petugas kebersihan (*Cleaning Service*)

Sebagai bahan informasi untuk dapat melaksanakan dan mengembangkan karir pekerjaan yang dimilikinya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai masukan untuk peneliti lebih lanjut bagi pihak yang terkait dimasa mendatang, terutama Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi peneliti sendiri.

- c. Bagi Masyarakat

Sebagai gambaran umum untuk masyarakat yang ingin mengetahui tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Sesuai dengan judul penelitian ini adalah Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru maka perlu adanya penjelasan istilah sebagai berikut:

1. Motivasi

Menurut Drs. Moekijat (dalam Malayu S.P Hasibuan,2005:95) adalah sesuatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

2. Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:94) kerja adalah segala aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2014:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu maotivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya

4. Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*)

Menurut Adisasmito. W Petugas kebersihan adalah orang yang dalam tugasnya memelihara kebersihan dan memberikan pelayanan kebersihan di suatu tempat atau instansi kebersihan di suatu tempat atau instansi

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. motivasi merupakan hal yang sangat penting karena hanya dengan memiliki motivasi, seseorang petugas kebersihan dapat tugasnya sesuai dengan kemampuan, kehendak dan hakekat yang tumbuh dalam diri sendiri penuh dengan kesadaran dan tanggung jawab, motivasi kerja dapat dilakukan melalui 2 bagian yaitu:

1. Motivasi Kerja Instrinsik

Motivasi kerja instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka melakukan sesuatu.

Menurut Sondang P. Siagian (1995:143) Motivasi intinsik adalah motivasi yang murni dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya

Sangir dalam Siswanto Sastrohadiwiry (2003:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Untuk indikator yang sesuai dengan Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

a. Kinerja (*Archievent*)

Kinerja yang dihasilkan oleh petugas kebersihan (*cleaning service*) merupakan kunci keberhasilan seseorang atau justru merupakan penurunan tingkat produktivitas.

Kinerja mengandung dua unsur yang harus dimiliki antara lain kemampuan kerja dan prestasi kerja. Kedua hal itu diperlukan dalam mencapai target kerja (*achievement*) yang menghasilkan pencapaian yang memuaskan

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan yang bisa di tampilkan dalam berbagai bentuk yakni pratise dan kekuasaan.

Penghargaan yang diharapkan oleh petugas kebersihan (*cleaning service*) bukan hanya berupa materi yang notabene berwujud uang dan bonus. Selain itu penghargaan yang diharapkan dapat di capai bila kinerja telah tercapai. Sebagian besar petugas kebersihan (*cleaning service*) mengharapkan penghargaan dari orang lain. Penghargaan itu mengandung unsur penghormatan dari oranglain dan pengakuan akan kinerja yang telah dilakukan. Penghormatan dan pengakuan tidak hanya datang dari orang lain dalam arti datang dari lingkungan sosial melainkan juga lingkungan keluarga.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah merasa ikut memiliki tanggung jawab (*sense of belong*) yang menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

Rasa tanggung jawab yang dimiliki petugas kebersihan (*cleaning service*) berarti rasa yang sangat tinggi untuk memiliki atau rasa bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang. Tugas dan wewenang itu melekat pada individu, kelompok, organisasi dan sebagainya. Tugas dan wewenang yang di emban hendaknya dapat dijalankan dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Tanggung jawab sangat diperlukan dan menjadi pemicu motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*)

d. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah mengembangkan sikap, keperibadian dan kemampuan dalam bekerja.

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan perangsang yang kuat bagi petugas kebersihan (*cleaning service*) untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan usaha selalu dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas kerja, promosi pekerjaan atau merupakan perkembangan yang positif dari seorang petugas kebersihan (*cleaning service*) karena pekerjaannya dinilai baik oleh atasannya.

2. Motivasi Kerja Ekstrinsik

Motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain, motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

Menurut Sondang P. Siagian (1995:143) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang.

Adapun motivasi kerja ekstrinsik Malayu S.P Hasibuan (2005:110) petugas kebersihan (*cleaning service*) antara lain gaji atau penghasilan, kondisi kerja, hubungan antar manusia dan status sosial.

a. Gaji/Penghasilan

Gaji/ penghasilan merupakan sesuatu bentuk pembayaran periodik dari seseorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai pekerjaan yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan pada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berupa uang.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana lingkungan kerja yang tenang, tidak gaduh dan santai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan motivasi kerja seseorang. Bisa dibayangkan bila lingkungan kerja yang gaduh, tidak harmonis, dan tidak tercipta sistem kekerabatan di antara pekerja, pasti mempengaruhi semangat kerjanya.

c. Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia adalah hubungan antara petugas kebersihan (*cleaing service*) dengan petugas kebersihan (*cleaing service*) yang lainnya, antara petugas kebersihan (*cleaing service*) dengan atasan nya, petugas kebersihan (*cleaing service*) dengan dosen dan staf serta petugas kebersihan (*cleaing service*) dengan mahasiswa dan mahasiswi.

Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan hal ini akan mempengaruhi motivasi petugas kebersihan dalam menjalankan tugasnya.

d. Status Sosial

Status sosial adalah kedudukan sosial seseorang di masyarakat yang dapat diperoleh dengan sendirinya (otomatis) melalui usaha maupun karena pemberian.

Dengan status seseorang dapat berinteraksi dengan baik terhadap sesamanya, bahkan banyak dalam pergaulan sehari-hari seseorang tidak mengenal orang lain secara individu, melainkan hanya mengenal statusnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antar variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012:11). Sedangkan kuantitatif adalah penelitian yang diangkat (Sugiyono, 2012:14), yang bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) Di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*

(pengambilan sampel secara acak dan sederhana). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, disusun dan disebarakan ke semua sampel dengan pedoman kepada skala likert dengan alternatif jawaban dan setiap jawaban diberi bobot sebagai berikut:

1. Sangat benar (SB) diberi skor 4
2. Benar (B) diberi skor 3
3. Kurang benar (KB) diberi skor 2
4. Tidak benar (TB) diberi skor 1

Analisis data yang digunakan dalam mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 17.0. Sehingga dapat diketahui reabilitas dan total statistict berdasarkan crosstab dalam program statistik SPSS 17.0

Penelitian tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat dianalisis dengan mengetahui melalui perhitungan persentase.

Menghitung persentase dengan menggunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Number of cases jumlah frekwensi/banyaknya individu)

% = Bilangan tetap

Seterusnya dilakukan analisis deskriptif untuk melihat masing-masing item serta indikator mana yang benar-benar menggambarkan dalam menentukan hasil penelitian. Untuk menganalisis data penelitian, peneliti menjumlahkan presentase (SL+SR) (Sugiyono, 2015:136). Kemudian hasil presentase penjumlahan (SL+SR) peneliti berpedoman pada kriteria Suharsini Arikunto (1998: 246). Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Persentase anatar 76%-100% dikatakan “Tinggi”
2. Persentase anatar 56%-75% dikatakan “Cukup Tinggi”
3. Persentase anatar 40%-55% dikatakan “Kurang Tinggi”
4. Persentase kurang dari 40%dikatakan “ Rendah”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) Di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan indikator dan sub indikator sebagai berikut (1) motivasi kerja intrinsik dengan sub indikator (a) kinerja, (b) penghargaan, (c) tanggung jawab, (d) pengembangan (2) motivasi kerja ekstrinsik dengan sub indikator (a) gaji/penghasilan, (b) kondisi kerja, (c) hubungan antar manusia, (d) status sosial.

Penyajian Dan Analisis Data

Setelah data yang terkumpul diseleksi dan di olah berdasarkan ketentuan yang telah dilakukan dalam teknis analisis data, maka hasil dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) Di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Dari Aspek Secara Keseluruhan

Indikator	Sub Indikator	SB	B	KB	TB
		%	%	%	%
Motivasi Kerja Intrinsik	Kinerja	36,0	46,7	8,5	2,9
	Penghargaan	34,9	58,8	5,6	0,8
	Tanggung Jawab	45,3	50,6	3,6	0,7
	Pengembangan	47,6	47,6	3,5	1,2
Jumlah		163,8	203,7	21,2	5,6
Rata-Rata		41,0	50,9	5,3	1,4
Motivasi Kerja Ekstrinsik	Gaji/ penghasilan	42,6	56,1	1,2	0,3
	Kondisi kerja	38,3	58,4	2,1	1,1
	Hubungan antar manusia	39,2	56,3	2,6	0,3
	Status sosial	47,7	49,6	2,7	0,5
Jumlah		167,8	220,4	8,6	2,2
Rata-rata		42,0	55,1	2,2	0,6

Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa rekapitulasi persentase tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Clening Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru secara keseluruhan dilihat dari indikator (1) motivasi kerja intrinsik dari skor rata-rata jawaban responden yang menyatakan Sangat Benar (SB) sebesar 41,0% Benar (B) sebesar 50,9%, Kurang Benar (KB) sebesar 5,3%, Tidak Benar (TB) sebesar 1,4%. Jika digabung kan jawaban Sangat Benar (SB) dan Benar (B) berarti sebesar $(41,0\%+50,9\%)=91,9\%$ responden tergolong “tinggi”. (2) motivasi kerja ekstrinsik dari skor rata-rata jawaban responden yang menyatakan Sangat Benar (SB) sebesar 42,0%,

Benar (B) sebesar 55,1%, Kurang Benar (KB) sebesar 2,2%, Tidak Benar (TB) sebesar 0,6%. Jika digabungkan jawaban Sangat Benar (SB) dan Benar (B) berarti sebesar $(42,0\%+55,1\%)=97,1\%$ responden tergolong “tinggi”

Pembahasan

Dari hasil penelitian dan analisis rekapitulasi data diatas tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru akan dibahas sebagai berikut:

1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perolehan nilai persentase pada indikator motivasi kerja intrinsik yaitu sebesar 91,% atau dapat di katakan tergolong tinggi. Artinya bahwa sebagai petugas kebersihan termotivasi dari motivasi intrinsik khususnya oleh kinerja, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan.
2. Temuan penelitian terkait tentang motivasi kerja ekstrinsik menunjukkan bahwa perolehan nilai persentase indikator motivasi kerja ekstrinsik yaitu sebesar 98,7% atau dapat di katakan tergolong tinggi. Artinya bahwa sebagai petugas kebersihan termotivasi dari motivasi ekstrinsik khususnya dari gaji/penghasilan, kondisi kerja, hubungan antar manusia, dan status sosial.
3. Temuan penelitian terkait motivasi kerja yang paling dominan diantara motivasi kerja intrinsik dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja ekstrinsik karena perolehan nilai persentase indikator motivasi kerja ekstrinsik lebih tinggi dari pada nilai persentase indikator motivasi kerja intrinsik.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Clening Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat ditinjau dari motivasi intrinsik yaitu aspek tanggung jawab sebesar 95,9%, artinya aspek tanggung jawab tergolong tinggi dilihat juga dari item pernyataan no 30 yang menyatakan “saya bekerja karena memiliki tanggung jawab untuk keluarga saya” terdapat jawaban yang tinggi dari responden yaitu yang menyatakan sangat benar sebesar 59,6 %, yang menyatakan benar sebesar 40,4% yang menjawab kurang benar 0,0% sementara yang menyatakan tidak benar juga 0,0%.
2. Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Clening Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat ditinjau dari motivasi ekstrinsik yaitu aspek gaji/penghasilan sebesar 98,7%, artinya aspek tanggung jawab tergolong tinggi dilihat juga dari item pernyataan no 50 yang menyatakan “dengan bekerja saya membantu perekonomian

keluarga saya” terdapat jawaban yang tinggi dari responden yaitu yang menyatakan sangat benar sebesar 48,9%, yang menyatakan benar sebesar 51,1% yang menjawab kurang benar 0,0% sementara yang menyatakan tidak benar juga 0,0%.

3. Adapun motivasi kerja yang dominan antara motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang menyebabkan Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Clening Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah motivasi ekstrinsik yaitu pada aspek gaji/penghasilan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti ingin memeberikan rekomendasi agar dapat dimanfaatkan dengan baik dan benar tentang Motivasi Kerja Petugas Kebersihan (*Clening Service*) di Lingkungan Kampus Bina Widya Universitas Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru antara lain:

1. Disarankan kepada para petugas kebersihan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga dimasa yang akan datang kampus Uniersitas Riau bisa menjadi kampus terbersih se Indonesia.
2. Kepada instansi terkait untuk lebih memperhatikan nasib para petigas kebersihan, agar mereka lebih termotivasi lagi dalam bekerja
3. Disarannkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih mendalam mengenai motivasi kerja petugas kebersihan (*cleaning service*)

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito W. 2007. *Sistem Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: PT Grafind Persada.
- Anas Sudijono. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Renneka Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____2018. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

UU RI, No 13 Tahun 2003 & PP RI Tahun 2013 *Tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Grahamedia Press, 2014, h.24.

UU No.13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, 2003, Citra Umbara, Bandung, h.3.

J. Winardi .2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.