

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Lebak Bulus

Adinda Valentina¹⁾ Abdul Rahman^{2)*} Mawar³⁾ Tasya Amalia⁴⁾

^{1, 2, 3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

⁴ Fakultas Ilmu Kesehatan, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

^{2*}Korespondensi Penulis. E-mail: abdul.rahman@umj.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Penanganan Sarana dan Prasarana Umum (PPSU) di Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, dengan teknik sampling jenuh, menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, karena populasinya relatif kecil yaitu berjumlah 89 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji-t). Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dengan nilai R square sebesar 0,559 atau 55,9% kontribusi motivasi terhadap kinerja berada pada kategori kuat, sedangkan 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 15,357 + 0,759X$, artinya peningkatan motivasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,759. Kemudian hasil uji hipotesis nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PPSU di Kelurahan Lebak Bulus.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja; Lebak Bulus.

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze how the influence of motivation on the performance of Public Infrastructure and Facilities Handling employees (PPSU) in Lebak Bulus Urban Village, South Jakarta. The research method used is an associative research method with a quantitative approach. The sampling technique used is non-probability sampling, with a saturated sampling technique, using the entire population as a sample, because the population is relatively small, amounting to 89 respondents. Data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, simple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test). Based on the results of the analysis that there is a positive and significant influence of motivation on performance with an R square value of 0.559 or 55.9% the contribution of motivation to performance is in a strong category, while 44.1% is influenced by other factors not observed in this study. The simple linear regression equation results are $Y = 15.357 + 0.759X$, meaning that a 1% increase in motivation will increase performance by 0.759. Then the results of the significant value hypothesis test, $0.00 < 0.05$, concluded that there was a positive and significant influence on the influence of motivation on the performance of PPSU employees in Lebak Bulus Urban Village.

Keywords: Motivation, Performance; Lebak Bulus.

Article History:

Received : 2022-09-30

Revised : 2022-11-15

Accepted : 2022-12-07

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang esensial dan krusial dalam mendukung capaian organisasi (Siregar et al., 2020; Suryani & SE, 2019; Warella et al., 2021), baik di sektor swasta maupun di sektor publik. Di sektor publik, SDM dibutuhkan terutama untuk menjalankan tugas-tugas primer pemerintah, yaitu pelayanan publik (Sawir, 2020; Suaedi, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu memenuhi tugas pemerintah mencapai kinerja yang maksimal sehingga pemenuhan hak masyarakat atas pelayanan pun dapat tersalurkan.

Timbulnya tuntutan lebih dari masyarakat di berbagai entitas pemerintah daerah semakin besar (Suaedi, 2019; Umiyati et al., 2022; Zuhro, 2018), terutama di kota besar seperti DKI Jakarta dalam memberikan pelayanan kebersihan lingkungan sekaligus merawat prasarana dan sarana umum yang ada (Asmungi & Putri, 2022; Hermawati & Hidayat, 2019), terutama pada ruang lingkup wilayah pemukiman penduduk. Diharapkan, penanganan akan berjalan efektif karena secara kompulsif mampu meningkatkan kinerja pemerintah dalam memecahkan permasalahan di DKI Jakarta jika dilakukan pada tingkat paling dasar yaitu Kelurahan sebagai wilayah administrasi terkecil.

Salah satu upaya Pemprov DKI Jakarta dalam mengoptimalkan pelayanan terkait penanganan kebersihan lingkungan serta merawat prasarana dan sarana umum yang ada, ialah dengan mengeluarkan kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Hermawati & Hidayat, 2019; Karolyn, 2021; Suroto, 2022; Tampubolon & Rahayu, 2019a), dimana PPSU merupakan salah satu entitas Pemprov DKI Jakarta yang berorientasi pada pelayanan publik bertujuan untuk menjaga dan merawat prasarana dan sarana umum yang rusak, dan mempercepat kembali fungsinya. Berdasarkan regulasi yang ada dibentuknya sumber daya manusia untuk menjalankan proses pelayanan yang dinamakan petugas PPSU.

Petugas PPSU menjalankan tugas yang berasal dari laporan pengaduan *online* masyarakat salah satunya paling banyak melalui aplikasi JAKI (Jakarta Kini) yang merupakan program Jakarta *smart city* yang dibuat Pemprov DKI Jakarta salah satunya menyediakan kanal pengaduan *online*. Adapun lima bidang pekerjaan petugas PPSU meliputi penanganan permasalahan jalanan umum yang rusak, saluran, penopangan pohon, sampah, dan penerangan jalan (Pergub Provinsi DKI Jakarta No.17 Tahun 2017, 2017).

Hadirnya petugas PPSU pada setiap wilayah di Ibukota DKI Jakarta menjadi tanggung jawab masing-masing Kelurahan untuk dapat meningkatkan kinerja maksimal dalam menangani kebersihan lingkungan dan sigap bekerja. Pertama, masih ditemukan berbagai sumbatan saluran air di Kota Jakarta Selatan, tumpukan sampah liar, rambu lalu lintas yang tidak berfungsi sehingga mengakibatkan kemacetan, jalan umum yang rusak dan berlubang, lalu poster illegal pada fasilitas publik, trotoar yang mengalami kerusakan sehingga membahayakan keselamatan pengguna jalan (Zein, 2021).

Kedua, rendahnya motivasi kerja petugas PPSU itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan kerja (Riani, 2020; Tampubolon & Rahayu, 2018). Menurut Ketua Komisi D DPRD Ida Mahmudah adanya penurunan kinerja petugas PPSU yang dapat dilihat dari petugas PPSU yang sering bersantai-santai saat jam kerja daripada bekerja (indozone.id, 2021; suarakarta.id, 2021). Ketiga, munculnya Covid-19 mengharuskan petugas PPSU mengubah sistem kerja sehingga kurangnya koordinasi tugas pada saat pelaksanaan kerja akibat pembatasan jumlah petugas PPSU di saat pandemi Covid-19 membuat penyelesaian tugas menjadi lambat (Hasanah, 2021).

Belum optimalnya peran PPSU, terutama pada wilayah Jakarta Selatan mendorong kebutuhan peningkatan kinerja pada pelaksanaan PPSU di setiap Kelurahan dengan upaya memperbesar lingkup dan membenahi kesejahteraan para petugas PPSU. Dalam upaya peningkatan kinerja dibutuhkan dukungan motivasi bagi petugas PPSU untuk bekerja sebaik mungkin apalagi di situasi darurat di tengah pandemi Covid-19. Dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang ekstra bagi pimpinan dengan memberikan motivasi kepada petugas PPSU untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong perilaku pegawai, agar dapat rajin bekerja dan semangat dalam mencapai kinerja maksimal (Adhari, 2021; Iskandar, 2022; Rahman et al., 2018; Susan, 2019). Motivasi berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, mendorong semangat petugas PPSU untuk bekerja mencapai kinerja maksimal, sehingga peran *leader & leaderhsip* krusial untuk mengetahui motif kebutuhan, dan keinginan apa yang mendorong seorang pegawai untuk dapat

bekerja mencapai tujuan organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020; Jufrizen, 2018; Marliani, 2019; Saragih & Simarmata, 2018).

Secara lebih spesifik, berdasarkan hasil observasi pra penelitian pada Kelurahan Lebak Bulus ditemukan fenomena yaitu banyak petugas PPSU yang terlambat masuk jam kerja, terutama pada saat adanya apel pagi dan apel sore untuk pembinaan yang disampaikan oleh pimpinan sebelum melaksanakan kegiatan kerja. Penurunan disiplin kehadiran yang dapat memperlambat proses PPSU, bahwasanya tidak tepat waktu hadirnya petugas akan menghambat proses pelayanan PPSU sehingga target kerja yang harus dicapai tidak selesai tepat pada waktunya, karena sistem kerja para petugas yang terdiri dari 4 periode waktu (pagi, siang, sore, dan malam), serta pembagian jumlah petugas PPSU pada setiap *shift* yang ada, kekurangan jumlah petugas PPSU akan menghambat pencapaian target kerja., karena salah satu ukuran penilaian kinerja petugas PPSU juga dilihat dari tingkat kehadiran mereka serta realisasi pekerjaan yang telah ditargetkan.

Beberapa penelitian mengenai Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) telah banyak dilakukan. Misalnya (Tampubolon & Rahayu, 2019b) yang mengkaji Penanganan Sampah Secara Kolaboratif antara Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil penelitian menemukan bahwa proses pengelolaan sampah secara kolaboratif telah dibangun dengan melibatkan aktor pemerintah dan non pemerintah, terdapat pembagian kewenangan, kerjasama antara swadaya masyarakat, organisasi bank sampah masyarakat, pemeliharaan fasilitas umum (PPSU) dan Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Barat bekerja sama dengan pihak swasta.

Penelitian selanjutnya (Khairunnisa et al., 2019) yang mengkaji tentang Kinerja Petugas PPSU Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Balekambang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PPSU di Kelurahan Balekambang sudah optimal sejak pertama kali kebijakan tersebut diterapkan. Hal itu berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan. Namun, penelitian juga menemukan bahwa masyarakat belum berpartisipasi seperti yang tertuang dalam Pergub tersebut.

Penelitian selanjutnya (Kasyfan & Koesyanto, 2018) yang mengkaji tentang Dokumen Manual K3 Pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan rancangan dokumen manual keselamatan dan kesehatan kerja di PPSU DKI Jakarta masih belum sepenuhnya menjawab kebutuhan. Rekomendasi penelitian meliputi: review terhadap aspek K3 PPSU, melakukan jajak pendapat dengan pekerja PPSU, melakukan pengecekan kelayakan APD, dan melakukan peningkatan kinerja K3 dalam bentuk membuat SOP.

Penelitian selanjutnya (Sari et al., 2019) yang mengkaji mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 79,6% responden tidak patuh menggunakan APD. Berdasarkan uji chi-square variabel yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD adalah tingkat pendidikan ($p = 0,030$), pengetahuan ($p = 0,021$), sikap ($p = 0,003$), supervisi ($p = 0,037$) dan rekan kerja ($p = 0,037$). Sedangkan variabel yang tidak berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD adalah umur ($p = 1,000$), masa kerja ($p = 0,459$) dan ketersediaan APD ($p = 0,311$).

Penelitian selanjutnya (Astri Damayanti, 2020) yang mengkaji Hubungan Higiene Personal, Masa Kerja, Dan Karakteristik Individu Dengan Keluhan Dermatitis Kontak Pada Petugas PPSU Kelurahan Gunung Jakarta Selatan Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 28 (32,9%) petugas PPSU di Kelurahan Gunung mengalami keluhan kontak dermatitis. Ada hubungan bermakna antara keluhan dermatitis kontak dengan riwayat penyakit kulit ($P=0,000$) dan personal hygiene ($P=0,016$). Saran yang dapat dilakukan adalah melakukan medical *check up* secara rutin dan secara berkala mengetahui gangguan kesehatan sejak dini.

Penelitian selanjutnya (Putri & Rostyaningsih, 2017) yang mengkaji Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan Provinsi DKI Jakarta: Studi Kasus di Kelurahan Kelapa Dua dan Duri Kepa Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan kebijakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan DKI Jakarta cukup baik. Hal ini dapat dilihat mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, sampai dengan berakhirnya pelaksanaan kebijakan penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan DKI Jakarta sudah sesuai dengan peraturan Gubernur provinsi. Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 169 Tahun 2015.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penelitian sebelumnya mengenai petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), peneliti dapat memberikan perbedaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini. Kebaruan penelitian ini adalah penelitian ini meneliti obyek spesifik petugas PPSU dari sisi motivasi, yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja PPSU dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kebaruan lainnya ialah dari sisi metode, karena penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana belum pernah digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mengkaji PPSU.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, ditengarai terdapat rendahnya motivasi kerja petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus sehingga berimplikasi pada rendahnya kinerja petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam kurun Maret 2022 sampai Juli 2022, dengan Kelurahan Lebak Bulus sebagai lokus penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut merupakan penelitian yang bertujuan untuk menanyakan seberapa besar pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Darna & Herlina, 2018; Sugiyono, 2013; Suliyanto & MM, 2017). Pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner sebagai data primer, dokumentasi, dan observasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus berjumlah 89 orang. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert, dimana skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok tentang bagaimana fenomena sosial yang terjadi. Dengan menggunakan skala likert, variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu, indikator-indikator tersebut akan digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan maupun pertanyaan.

Sementara itu, jawaban pada setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya: a) Sangat Setuju/selalu/sangat positif = 5; b) Setuju/sering/positif = 4; c) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral = 3; d) Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif = 2; e) Sangat tidak setuju/tidak pernah = 1. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden kepada petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus yang berjumlah 89 orang, diperoleh bahwa pada kategori jenis kelamin mayoritas berada pada laki-laki sebanyak 82 orang atau 92%, pada kategori usia mayoritas responden berada pada usia 41-50 tahun sebanyak 38 orang atau 43%, pada kategori tingkat pendidikan berapada pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 61 orang atau 68%, pada kategori lama pengalaman kerja PPSU mayoritas berada pada ≥ 5 tahun sebanyak 66 orang atau 74%.

Uji Validitas

Dalam mengukur validitas instrument pernyataan diperoleh dari hasil uji coba instrument yang diajukan kepada petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan yang berjumlah 89 responden, dan terdapat 30 pernyataan yang diajukan kepada petugas PPSU. Untuk mengetahui valid atau tidak validnya atas pernyataan yang diajukan. Terlebih dahulu perlu membandingkan r hitung dengan r tabel. Berdasarkan jumlah sampel petugas PPSU berjumlah 89 orang ($N = 89$), Maka r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,208, pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table. Adapun hasil uji validitas instrument pada variabel motivasi (X) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0,594	0,208	Valid
X.2	0,540	0,208	Valid
X.3	0,610	0,208	Valid
X.4	0,666	0,208	Valid
X.5	0,702	0,208	Valid
X.6	0,625	0,208	Valid
X.7	0,443	0,208	Valid
X.8	0,642	0,208	Valid
X.9	0,668	0,208	Valid
X.10	0,534	0,208	Valid
X.11	0,650	0,208	Valid
X.12	0,695	0,208	Valid
X.13	0,614	0,208	Valid
X.14	0,641	0,208	Valid
X.15	0,594	0,208	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil diatas bahwa uji validitas pada masing-masing pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid. Selanjutnya uji validitas kinerja petugas PPSU (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	R_hitung	R_tabel	Keterangan
Y.1	0,654	0,208	Valid
Y.2	0,581	0,208	Valid
Y.3	0,732	0,208	Valid
Y.4	0,705	0,208	Valid
Y.5	0,839	0,208	Valid
Y.6	0,731	0,208	Valid
Y.7	0,633	0,208	Valid
Y.8	0,663	0,208	Valid
Y.9	0,542	0,208	Valid
Y.10	0,533	0,208	Valid
Y.11	0,287	0,208	Valid
Y.12	0,664	0,208	Valid
Y.13	0,561	0,208	Valid
Y.14	0,742	0,208	Valid
Y.15	0,768	0,208	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil diatas bahwa uji validitas pada masing-masing pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan suatu kuesioner. Variabel dapat dikatakan reliabel, jika r hitung > Cronbach's alpha (0,6). Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pernyataan

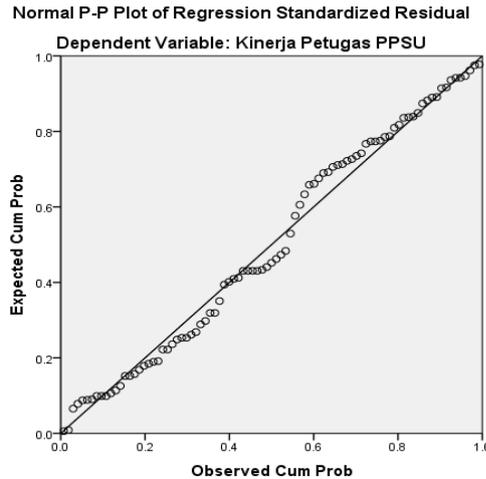
Variabel	N of Items	R hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	15	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	15	0,893	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Pada variabel motivasi jumlah r hitung lebih besar dari nilai cronbach's alpha yaitu $0,879 > 0,60$. Sedangkan pada variabel kinerja jumlah r hitung lebih besar dari nilai cronbach's alpha yaitu $0,893 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam variabel motivasi maupun kinerja menunjukkan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual atau selisih nilai dugaan dengan nilai pengamatan yang sebenarnya berdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan titik menyebar searah dengan garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian dikatakan berdistribusi secara normal.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan skala-skala tertentu. Berikut hasil koefisien korelasi:

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Petugas PPSU
Motivasi	Pearson Correlation	1	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja Petugas PPSU	Pearson Correlation	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil koefisien korelasi, nilai koefisien termasuk kategori hubungan yang kuat karena terletak pada interval koefisien antara 0,60-0.799. jadi disimpulkan koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan hubungan kuat antara motivasi (X) terhadap kinerja petugas PPSU (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut hasil koefisien determinasi pada tabel 5:

Table 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.553	5.142

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Petugas PPSU

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Hasil analisis diatas, maka R Square sebesar 55,9% yang artinya 55,9% kemampuan variabel motivasi (X) menjelaskan perubahan dari variabel kinerja (Y), terdapat 44,1% perubahan variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (independent) yaitu motivasi (X) dengan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja (Y). berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS V 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.357	4.546		3.378	.001
	Motivasi	.759	.072	.747	10.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas PPSU

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil diatas, Konstanta sebesar 15.357 dan Koefisien regresi X sebesar 0,759 menyatakan bahwa setiap pembahasan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,759 sehingga arah pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja petugas PPSU (Y) adalah positif.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja petugas PPSU (Y) secara parsial. Jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak, jika t hitung < t tabel atau nilai sig > 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Berikut hasil dari uji hipotesis:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.357	4.546		3.378	.001
	Motivasi	.759	.072	.747	10.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas PPSU

Sumber: Data primer, diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menjelaskan bahwa nilai sig untuk variabel X terhadap variabel Y yaitu $0,00 < 0,05$, dan nilai t hitung $10,491 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,987 (0,025 : 87)$. Disimpulkan

bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang mengartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

Motivasi

Existence Needs

Merupakan kebutuhan utama bagi petugas PPSU yang melandasi mengapa mereka bekerja, terutama dari sisi gaji. Berdasarkan uji analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 47 responden atau 53% dan menjawab Setuju (S) sebanyak 32 responden atau 36% pada pernyataan Petugas PPSU memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kelurahan Lebak Bulus sebagai penyelenggara program PPSU sudah memberikan gaji sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 yaitu petugas PPSU diberi Upah Minimum Provinsi (UMP) di DKI Jakarta sebesar 4,2 juta per bulannya sesuai prinsip merata dan adil. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 6 responden atau 7%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 responden atau 3%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 atau 1%. Hal tersebut dikarenakan adanya petugas PPSU yang mengalami pemotongan gaji secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan dan keterangan yang jelas sehingga petugas PPSU merasa kecewa.

Pada segi fasilitas kerja bahwa perlengkapan kerja dan peralatan kerja yang diberikan oleh instansi dalam menunjang proses pelayanan sudah memadai. Fasilitas kerja merupakan hal yang krusial dalam menunjang kelancaran proses pelayanan PPSU bahkan berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017, Kelurahan memiliki kewajiban untuk memenuhi segala kebutuhan petugas PPSU baik kebutuhan Petugas PPSU itu sendiri maupun kebutuhan pada saat pelaksanaan pelayanan PPSU karena semua kebutuhan ini erat kaitannya dalam memotivasi petugas PPSU untuk memiliki kinerja yang maksimal. Berdasarkan analisis data menjawab Sangat Setuju (SS) 21 responden atau 24%, dan Setuju (S) 28 atau 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kelurahan Lebak Bulus telah menyediakan perlengkapan kerja mulai dari seragam, sepatu boot, rompi kerja, lainnya dan juga peralatan kerja sesuai kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan. Akan tetapi, terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 27 atau 30%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 13 atau 15%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU mengalami kekurangan fasilitas kerja, dari segi perlengkapan kerja mengalami kekurangan seragam. Selain itu, Petugas PPSU juga mengalami kekurangan peralatan kerja, bagi petugas PPSU dibidang kebersihan mengalami kekurangan alat kerja seperti pengki dan sapu, lalu bagi petugas PPSU dibidang penopangan kekurangan mesin sinso, dan bidang saluran kurang sekop, kekurangan peralatan kerja ini sangat krusial karena menghambat pelaksanaan proses pelayan PPSU dan pencapaian target kerja petugas PPSU, sehingga ketika di lapangan petugas PPSU memakai alat kerja seadanya. Hal tersebut dikarenakan sudah dua tahun Kelurahan Lebak Bulus tidak melakukan anggaran secara rinci mengenai kebutuhan perlengkapan maupun peralatan PPSU.

Jaminan kerja yang diperoleh dengan mudah diartikan bahwa petugas PPSU dapat mengakses jaminan kerja tanpa adanya kendala dari segi akses maupun pembayaran. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) 44 responden atau 50%, Setuju (S) 34 responden atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU telah memperoleh jaminan kerja seperti jaminan sosial dan jaminan ketenagakerjaan, keseluruhan biaya jaminan bagi petugas PPSU dibayarkan oleh Pemerintah Daerah, dimana iuran jaminan selalu dibayar tepat waktu oleh Kelurahan sesuai ketentuan yang ada sehingga petugas PPSU dapat mengakses jaminan kerja jika sewaktu-waktu diperlukan. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 10 responden atau 11%, dan Tidak Setuju (TS) 1 responden atau 1%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU belum

pernah mengakses jaminan kesehatan yang telah diberikan oleh Pemerintah dan mengharapkan jaminan lainnya seperti jaminan hari tua.

Relatedness Needs

Kebutuhan sosial disini adalah bahwa petugas PPSU memerlukan hubungan komunikasi baik antara dirinya, petugas PPSU yang lain, dan pimpinan dengan membina, membantu, menginformasikan sehingga memudahkan mereka dalam pelaksanaan pengoordinasian pekerjaan. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 atau 31%, dan Setuju (S) sebanyak 34 responden atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU memiliki rasa kepedulian yang tinggi, selalu inisiatif untuk membantu rekannya yang membutuhkan pertolongan darurat. Akan tetapi, terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 21 responden atau 24%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 atau 7%. hal tersebut dikarenakan beberapa petugas PPSU merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaan mereka sehingga rendahnya kepedulian petugas PPSU terhadap rekannya.

Memiliki rekan kerja yang kompak dalam bekerja diartikan bahwa petugas PPSU yang dibagi beberapa tim regu serta pembagian zona wilayah kerja, adanya rekan kerja mempercepat pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 37 atau 42%, dan Setuju (S) sebanyak 34 atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU pada bidang kebersiha, saluran, taman, jalan, maupun penerangan jalan umum memiliki rekan kerja yang kompak dan merasa terbantu atas pekerjaannya dalam mencapai target tepat pada waktunya. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 atau 15%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 atau 4%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 atau 1%. Hal ini dikarenakan adanya kondisi hubungan antara pekerja yang tidak baik, membuat rendahnya hubungan kerja sama dalam bekerja.

Adanya diskusi internal terkait pekerjaan antara petugas dan pimpinan agar membangun komunikasi yang baik diartikan bahwa pada saat pelaksanaan kerja petugas PPSU diharuskan untuk melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk foto dengan keterangan kondisi awal (0%), proses kerja (50%), dan hasil (100%), maupun laporan dalam bentuk dokumen lainnya, serta digunakan untuk mengonfirmasikan kehadirannya melalui diskusi internal petugas PPSU dengan pimpinan melalui aplikasi whatsapp, hal tersebut bertujuan membangun komunikasi dan memonitoring pekerjaan para petugas PPSU, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai target atau tidak dalam rangka mengoptimal kinerja. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 52 responden atau 59%, dan Setuju (S) sebanyak 33 responden atau 37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa diskusi internal sebagai sarana dalam memonitoring petugas PPSU dan juga pekerjaannya dapat membangun komunikasi dan juga hubungan sesama petugas PPSU maupun dengan pimpinan.

Terakhir, petugas PPSU yang memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju bahwa hubungan kerja yang dibangun oleh pimpinan kepada petugas PPSU sudah baik. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 42 responden atau 47%, dan Setuju (S) sebanyak 27 responden atau 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dibangun oleh pimpinan sudah baik dimana petugas PPSU dan pimpinan selalu menjaga komunikasi yang harmonis terkait pekerjaan, dan bersikap ramah. Akan tetapi, terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang atau 20%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang atau 2%. Hal tersebut dikarenakan, adanya hubungan yang tidak baik antara petugas PPSU dengan pimpinan. Berdasarkan observasi bahwa ketika petugas PPSU diberikan kepercayaan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, adanya sikap tidak disiplin dari petugas PPSU terhadap tanggung jawabnya menimbulkan batas hubungan yang tidak baik antara petugas PPSU dengan pimpinan.

Growth Needs

Kebutuhan untuk tumbuh yaitu kebutuhan petugas PPSU untuk mengembang potensi keahlian yang dimilikinya, merasa dirinya dihargai dan dihormati oleh lingkungan, kebutuhan untuk tumbuh ini dapat dikatakan cukup baik mengingat pimpinan memberikan kebebasan bagi petugas PPSU untuk menyampaikan gagasan dan juga idenya dalam mengatasi berbagai permasalahan pada pekerjaan. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 36 orang atau 41%, dan Setuju (S) sebanyak 40 orang atau 45%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas reponden setuju bahwa pimpinan selalu terbuka akan saran dan ide dari petugas PPSU dalam memecahkan permasalahan. Akan tetapi, terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 10 orang atau 11%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang atau 3%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU tidak pernah memberikan saran ataupun ide kepada pimpinan dalam memecahkan permasalahan kerja, dan hanya fokus pada apa yang diperintahkan oleh pimpinan.

Petugas PPSU juga diberi apresiasi oleh pimpinan jika mencapai hasil kerja baik dalam bentuk verbal. Berdasarkan analisis data, mayoritas jawaban menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang atau 33%, dan Setuju (S) sebanyak 30 orang atau 34%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam memotivasi petugas PPSU untuk terus bekerja dengan maksimal, pimpinan memberikan apresiasi kepada petugas PPSU yang memiliki kinerja yang baik berupa verbal dan perpanjangan kontrak kerja. Akan tetapi, terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 atau 22%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 atau 11%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU jarang atau bahkan tidak pernah menerima apresiasi dari pimpinan baik berupa pujian maupun penghargaan piagam lainnya, sehingga diperlukan sikap adil dan tidak pilih kasih bagi pimpinan.

Petugas PPSU diberikan pelatihan keahlian kerja untuk mengembangkan potensi yang dimiliki diartikan bahwa petugas PPSU merupakan pegawai kontrak yang direkrut berdasarkan keahlian dan keterampilan dibidang tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Pada tahap rekrutmen pihak Kelurahan berkewajiban menyediakan pelatihan kerja untuk mengetahui masing-masing bidang yang dikuasai oleh calon pegawainya sesuai kriteria yang ditetapkan pada kebijakan PPSU, nantinya akan ditempatkan pada bidang yang sesuai, hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan potensi petugas PPSU dalam mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Berdasarkan uji analisis data mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 33 orang atau 37%, dan Setuju (S) sebanyak 38 orang atau 43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU telah diberikan pelatihan kerja oleh pihak Kelurahan dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 14 orang atau 16%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang atau 4%. Hal tersebut dikarenakan selama petugas PPSU bekerja belum ada pelatihan khusus bagi petugas PPSU untuk mengembangkan keahlian.

Petugas PPSU juga diberikan kesempatan untuk menunjukan keahlian dan kemampuan bekerja yang dimiliki diartikan pimpin bersikap terbuka untuk petugas PPSU mengasah keterampilannya, mencari solusi memecahkan masalah pekerjaan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang maksimal secara langsung di Lapangan. Berdasarkan uji analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 40 orang atau 45%, dan Setuju (S) sebanyak 46 orang atau 52%. Hal tersebut menunjukkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi petugas PPSU untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Petugas yang selalu inisiatif membantu petugas lainnya jika terjadi hal darurat diartikan bahwa di berbagai situasi darurat terutama pada bidang kerja yang memiliki penanganan cepat, petugas PPSU dituntut untuk selalu siap pada kondisi dimanapun dan kapanpun serta memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 atau 31%, dan Setuju (S) sebanyak 34 responden atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU memiliki rasa kepedulian yang tinggi, selalu inisiatif untuk membantu rekannya yang membutuhkan pertolongan darurat. Akan tetapi, terdapat jawaban

Kurang Setuju (KS) sebanyak 21 responden atau 24%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 atau 7%. Hal tersebut dikarenakan beberapa petugas PPSU merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaan mereka sehingga rendahnya kepedulian petugas PPSU terhadap rekannya.

Memiliki rekan kerja yang kompak dalam bekerja diartikan bahwa petugas PPSU yang dibagi beberapa tim regu serta pembagian zona wilayah kerja, adanya rekan kerja mempercepat pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 37 atau 42%, dan Setuju (S) sebanyak 34 atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU pada bidang kebersihan, saluran, taman, jalan, maupun penerangan jalan umum memiliki rekan kerja yang kompak dan merasa terbantu atas pekerjaannya dalam mencapai target tepat pada waktunya. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 atau 15%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 atau 4%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 atau 1%. Hal ini dikarenakan adanya kondisi hubungan antara pekerja yang tidak baik, membuat rendahnya hubungan kerja sama dalam bekerja.

Adanya diskusi internal terkait pekerjaan antara petugas dan pimpinan agar membangun komunikasi yang baik diartikan bahwa pada saat pelaksanaan kerja petugas PPSU diharuskan untuk melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk foto dengan keterangan kondisi awal (0%), proses kerja (50%), dan hasil (100%), maupun laporan dalam bentuk dokumen lainnya, serta digunakan untuk mengonfirmasikan kehadirannya melalui diskusi internal petugas PPSU dengan pimpinan melalui aplikasi whatsapp, hal tersebut bertujuan membangun komunikasi dan memonitoring pekerjaan para petugas PPSU, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai target atau tidak dalam rangka mengoptimal kinerja. Berdasarkan uji analisis data jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 52 responden atau 59%, dan Setuju (S) sebanyak 33 responden atau 37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa diskusi internal sebagai sarana dalam memonitoring petugas PPSU dan juga pekerjaannya dapat membangun komunikasi dan juga hubungan sesama petugas PPSU maupun dengan pimpinan.

Kinerja

Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan diartikan bahwa alat ukur kinerja utama petugas PPSU pada pelaksanaan dalam menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan penanganan prasarana dan sarana umum serta kebersihan. Petugas PPSU memiliki standar kerja tertentu yaitu memiliki keahlian dan keterampilan pada masing-masing lima bidang pekerjaan PPSU yang dibutuhkan sesuai dengan kebijakan. Berdasarkan syarat utama yang diperlukan petugas PPSU dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok setiap harinya, petugas PPSU bidang kebersihan harus memiliki keahlian dalam membersihkan sampah yaitu melakukan penyapuan pada jalan protokol dan lingkungan RW dengan target kerja 2-5 km per hari pada setiap tim regunya.

Petugas PPSU pada bidang saluran adanya keahlian dalam membersihkan sampah dan juga sedimen yaitu pada saluran yang berdiameter 40 cm - 80 cm, sedangkan saluran dengan ukuran yang besar ditangani oleh Dinas Sumber Daya Air, Petugas PPSU pada bidang taman yaitu keahlian dalam memangkas atau memotong ranting pohon dan rumput liar, bidang penerangan jalan umum seperti pemantauan penerangan jalan umum (PJU), dan bidang jalan seperti memperbaiki jalan dan trotoar yang berlubang, serta pengecatan kanstin. Berdasarkan observasi Kelurahan Lebak Bulus telah menyediakan jumlah Petugas PPSU sesuai kebijakan yang ada yaitu sebanyak 89 orang, hal tersebut mempermudah pencapaian target dan mempercepat proses pelayanan PPSU. akan, tetapi pembagian jumlah petugas PPSU yang ada tidak sesuai kebijakan yang ada, ketika Kelurahan Lebak Bulus menerima laporan permasalahan PPSU pada bidang jalan yaitu melakukan perbaikan jalan yang rusak Kelurahan Lebak Bulus tidak memiliki petugas PPSU yang ahli dalam memperbaiki jalan, sehingga Kelurahan Lebak Bulus harus berkoordinasi dengan Suku Dinas maupun Dinas terkait yang

bertugas pada penanganan jalan yaitu Suku Dinas Bina Marga, pengoordinasian dilakukan melalui aplikasi perangkat manajemen pemerintah yaitu CRM.

Hal tersebut karena jumlah petugas PPSU yang ada belum memenuhi kriteria keahlian yang dibutuhkan dan terbatasnya bahan kerja untuk perbaikan jalan. Meskipun petugas PPSU kurang ahli dalam bidang jalan, petugas PPSU pada bidang lainnya dapat bekerja sesuai dengan target dan standar kerja yang telah ditentukan, terutama bagi bidang kebersihan dan saluran dimana setiap harinya petugas PPSU dapat menghasilkan output atau hasil kerja minimal 5 m³ limbah, sedangkan untuk bidang taman, dan penerangan jalan umum dilihat dari laporan hasil kerja atau progres pengerjaannya berupa foto dengan keterangan kondisi awal (0%), proses kerja (50%), dan hasil (100%).

Berdasarkan uji analisis data mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 32 responden atau 36%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 responden atau 31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap harinya petugas PPSU telah mengerjakan pekerjaan sesuai target kerja yang telah ditentukan pimpinan karena petugas PPSU tidak hanya bekerja sendiri tetapi bekerja dalam tim sehingga adanya hubungan kerja sama dan inisiatif yang baik dari petugas PPSU lainnya memotivasi petugas untuk bekerja maksimal. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 23 orang atau 26%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang atau 7%, dikarenakan lambatnya petugas PPSU dalam mengerjakan tugasnya sehingga menghambat target kerja, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu juga, diundur karena progres kerja petugas PPSU yang lambat.

Berdasarkan observasi tidak selesainya target kerja petugas PPSU diakibatkan oleh terbatasnya alat kerja pada masing-masing bidang petugas PPSU, kekurangan alat kerja menghambat kelancaran dalam proses pelayanan PPSU menjadi lama dan tidak tepat waktu bahkan beberapa pekerjaan memerlukan penanganan yang lama karena keterbatasannya alat kerja, dapat dilihat pada laporan hasil pelaksanaan petugas PPSU.

Tabel 8. Hasil Pelaksanaan PPSU di Kelurahan Lebak Bulus

No	Tahun	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		Realisasi	
			Vol.	Satuan	Vol.	Satuan
1	2019	Jumlah Laporan Kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) tingkat Kelurahan.	12	Laporan	12	Laporan
2	2020		12	Laporan	11	Laporan
3	2021		12	Laporan	10	Laporan

Sumber: Laporan pelaksanaan PPSU berdasarkan capaian scorecard

Berdasarkan data diatas, jumlah laporan PPSU diberikan setiap per triwulan kepada Walikota untuk dilakukan monitoring terhadap pelaksanaannya mencakup semua bidang, penilaian kinerja dilakukan dengan diberi skor setiap per triwulan dengan kategori 1 (< 25%), 2 (25%-50%), 3 (50%-75%), dan 4 (75%-100%), apabila total penilaian per triwulan selama satu tahun memiliki skor 12 maka pelaksanaan PPSU dapat dikatakan baik. Pada pelaksanaan PPSU di Kelurahan Lebak Bulus mengalami penurunan skor pada tahun 2020 dimana pada triwulan ketiga memperoleh nilai 3 atau pada persentase 50%-75%, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan skor pada triwulan kedua dan ketiga dengan skor 3 atau dalam persentase 50%-75%. Kekurangan alat kerja yang menghambat proses pelayanan PPSU di Lapangan, sehingga memperlambat progress pekerjaan dan memberikan dampak pada penilaian laporan kinerja PPSU yang tidak maksimal.

Berdasarkan uji analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang atau 33%, dan Setuju (S) sebanyak 37 orang atau 42%. Dapat bekerja sesuai dengan standar

kerja bahkan melebihi standar kerja yaitu petugas PPSU memiliki kesanggupan untuk bekerja diluar jam kerja sesuai dengan perjanjian yang dibuat. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang atau 20%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang atau 5%. Hal tersebut dikarenakan tuntutan dan beban kerja yang tinggi dimana petugas PPSU juga harus siap ketika menerima laporan pengaduan masyarakat yang membutuhkan penanganan dalam kurun waktu 1x24 jam mengharuskan petugas PPSU sigap setiap waktu ketika dibutuhkan, sehingga memberatkan pekerjaan PPSU.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja diartikan bahwa petugas PPSU dapat menjalankan pelayanan PPSU memiliki standar kualitas sehingga menghasilkan hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan tuntutan kerja, kecakapan dalam mengaplikasikan keahlian dan alat kerja yang dimiliki. Berdasarkan uji analisis data bahwa mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 orang atau 51%, dan Setuju (S) sebanyak 39 orang atau 44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, seperti pertukangan, penggunaan peralat gergaji mesin, jack hammer, penopangan, maupun kelistrikan.

Petugas PPSU mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti tanpa melakukan pekerjaan. Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42 responden atau 47%, dan Setuju (S) sebanyak 33 orang atau 37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU memiliki kecakapan dalam bekerja, pada proses pelaksanaan di Lapangan pun petugas PPSU selalu diawasi oleh pimpinan atau koordinator lapangan, untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diinginkan, sehingga adanya pengawasan dari pimpinan ini juga meminimalisir kesalahan petugas PPSU dalam bekerja. Akan tetapi, masih terdapat petugas PPSU yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 orang atau 15%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1%. Hal tersebut dikarenakan terkadang petugas PPSU menghadapi kesulitan dalam melakukan penanganan, sehingga memiliki tingkat keraguan atas pekerjaannya. Terkadang pada proses pelaksanaan, petugas PPSU memiliki keterbatasan karena tugas dan fungsi pokoknya yang berada pada skala kecil, sehingga penanganan pada skala besar seperti saluran yang berdiameter besar, perbaikan jalan umum, perbaikan jaringan kabel membutuhkan koordinasi ke Dinas ataupun Sudin terkait. Meskipun begitu, berdasarkan analisis data mayoritas petugas PPSU menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 51 orang atau 57%, dan 31 orang atau 35% bahwa petugas PPSU sudah memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan yaitu melaksanakan pelayanan PPSU.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diartikan bahwa petugas PPSU diminta untuk memberikan pelayanan PPSU semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya yaitu tugas-tugas yang berkaitan langsung dengan pelaporan pengaduan dari masyarakat, beban kerja petugas PPSU itu sendiri, dan juga disposisi pimpinan. Ketika petugas PPSU menerima laporan pengaduan masyarakat yang menjadi prioritas utama pada pelayanan PPSU yang masuk melalui aplikasi JAKI, laporan tersebut akan terintegrasi langsung ke perangkat pemerintah yaitu CRM, untuk ditindaklanjuti oleh petugas PPSU, laporan pengaduan masyarakat tersebut harus segera dilaksanakan karena petugas PPSU memiliki batas waktu 1x24 jam untuk menindaklanjutinya.

Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 39 orang atau 44%, dan Setuju (S) sebanyak 34 orang atau 38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kesungguhan dari petugas PPSU untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik kerja tambahan yang diberikan pimpinan, maupun pekerjaan yang bersifat urgensi seperti laporan pengaduan masyarakat yang memerlukan penanganan segera. Akan tetapi, masih terdapat jawaban

Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 orang atau 14%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang atau 4%. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kedisiplinan dan kesungguhan petugas PPSU dalam melakukan pekerjaan.

Petugas PPSU tepat waktu dalam melayani laporan pengaduan masyarakat yang diterima diartikan bahwa adanya petugas PPSU merupakan jawaban atas tuntutan masyarakat akan kebersihan dan perawatan fasilitas publik di Ibukota DKI Jakarta. Maka, prioritas utama petugas PPSU selain mengerjakan tupoksinya, petugas PPSU harus siap dan tepat waktu dalam merespon laporan atau keluhan yang disampaikan masyarakat. Mayoritas responden menjawab setuju bahwa petugas PPSU selalu tepat waktu dalam melayani laporan pengaduan masyarakat, berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 34 orang atau 38%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan PPSU dalam menindaklanjuti laporan pengaduan masyarakat dapat direspon cepat oleh petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus. namun, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 25 responden atau 28%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 responden atau 6%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU lambat dalam memproses laporan pengaduan masyarakat dan bermalasan saat menanganinya. Akan tetapi, berdasarkan observasi yang dilakukan ditemukan bahwa dalam laporan pengaduan masyarakat yang diterima melalui aplikasi JAKI yaitu laporan dalam kategori perlu penanganan segera yang secara otomatis terintegrasi ke dalam aplikasi Satuan Perangkat Daerah yaitu CRM, pada prinsipnya dapat menindaklanjuti semua laporan masyarakat secara cepat.

Laporan bersifat privasi. Jangan berikan informasi dalam laporan ini kepada siapapun

Laporan Privacy
Gambar Tidak Ditampilkan.

7, Jl. Karang Tengah Raya No.71, RW.4, Lb...

Nomor Laporan : JK2207170099
Tanggal Masuk : 17 Jul 2022
Kategori : Saluran Air, Kali/Sungai
Pelapor : Anonim
Kanal Aduan : JAKI
SKPD : KELURAHAN LEBAK BULUS
Status : Diproses

Pilih tindak lanjut laporan

TINDAK LANJUT

Gambar 2. Laporan Pengaduan Masyarakat Yang Diterima CRM

Sumber: CRM Kelurahan Lebak Bulus

Berdasarkan gambar diatas laporan pengaduan masyarakat yang diterima Kelurahan Lebak Bulus yaitu laporan pengaduan PPSU pada bidang saluran yang mengalami pengendapan akibat sampah dan lumpur, dapat dilihat bahwa petugas PPSU mengalami hambatan, dimana seringkali laporan pengaduan masyarakat yang diterima tidak menampilkan lokasi maupun gambar permasalahan PPSU yang perlu ditangani, sedangkan petugas PPSU sesuai dengan ketentuan yang ada memiliki waktu 1x24 jam untuk tindaklanjuti laporan, sehingga hal tersebut menyulitkan petugas

PPSU untuk memproses laporan yang diterima, karena tidak akuratnya gambar lokasi akan menghambat proses pelayanan menjadi tidak tepat sasaran sesuai lokasi penanganan.

Laporan yang diterima harus dikoordinasikan terlebih dahulu kepada pihak Pemprov DKI Jakarta untuk dikonfirmasi lokasi dan gambar dari saluran yang bermasalah. Hal tersebut membuat tindak lanjut menjadi lama dan target dari penyelesaian saluran menjadi tertunda, lamanya proses koordinasi akibat kurang efektif partisipasi masyarakat dalam memberikan laporan pengaduan online ini membuat penanganan membutuhkan perpanjangan estimasi waktu penanganan, selain itu, juga menimbulkan dampak rendahnya penilaian kinerja petugas PPSU, karena laporan yang di dalam aplikasi CRM otomatis menjadi kategori merah yang artinya penanganan yang belum diproses. Hal tersebut membuat petugas PPSU kurang memaksimalkan waktunya untuk bekerja karena menunggu konfirmasi laporan. Meskipun petugas PPSU harus menunggu lama laporan pengaduan masyarakat yang terprivasi.

Petugas PPSU selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat walaupun pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lama. Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 48 responden atau 54%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 36 responden atau 40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU selalu berusaha memberikan pelayanan PPSU sebaik mungkin dengan keahlian yang dimilikinya. Pada saat di Lapangan pun petugas PPSU juga memaksimal waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya karena petugas PPSU harus melaporkan progres kerjanya berupa foto kepada pimpinan melalui diskusi internal petugas PPSU dengan pimpinan. Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 42 responden atau 47%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 38 responden atau 43%. Hal tersebut menunjukkan adanya dedikasi tinggi petugas PPSU dalam memberikan pelayanan PPSU, menyelesaikannya tepat waktu.

Kehadiran

Kehadiran diartikan bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan dari petugas PPSU mempengaruhi proses pelayanan PPSU atas pencapaian target penyelesaian tugas dan keefektifan pelayanan yang diberikan. Pada hal ini pimpinan memiliki peran utama dalam mengawasi kehadiran para petugas PPSU serta memastikan petugas PPSU tepat waktu pada saat jam kerja yang telah dijadwalkan. Berdasarkan analisis data responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 orang atau 38%, dan Setuju (S) sebanyak 22 orang atau 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas PPSU selalu hadir tepat waktu pada masuk jam kerja yang telah dijadwalkan karena absensi petugas PPSU selalu dimonitoring oleh pimpinan, memastikan bahwa seluruh petugas PPSU melakukan pekerjaannya karena jika petugas PPSU tidak hadir akan mempengaruhi kinerjanya bahkan akan diberikan peringatan oleh pimpinan. Akan tetapi, berdasarkan analisis data terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 24 orang atau 27%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang atau 10%. Hal tersebut dikarenakan petugas PPSU sering terlambat hadir pada saat jam kerja terutama pada saat dilaksanakannya apel untuk pembinaan yang disampaikan oleh pimpinan, hal tersebut mempengaruhi petugas PPSU dalam proses pelayanan PPSU, semakin terlambatnya petugas PPSU, maka semakin tidak tepat waktunya pelayanan yang diberikan. Meskipun terlambat petugas PPSU memiliki tingkat absen yang tinggi yang dilihat bahwa mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 36 orang atau 40%, dan Setuju (S) sebanyak 35 orang atau 39%.

Petugas PPSU selalu hadir pada saat jam kerja tidak meninggalkannya untuk hal lain diluar pekerjaan diartikan bahwa saat bekerja petugas PPSU selalu berada di zona lokasi penanganan, melakukan pekerjaannya tanpa mangkir dari kerjaan. Berdasarkan analisis data, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 38 orang atau 43%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang atau 31%. Akan tetapi, terdapat responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 orang atau 23%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang atau 3%. Hal tersebut dikarenakan pada saat jam kerja

petugas PPSU tidak ada dilokasi penanganan, petugas PPSU banyak yang bersantai atau bahkan istirahat sebelum jam istirahat bekerja. Berdasarkan hasil observasi ketidakhadiran petugas PPSU karena adanya ketidakpuasan PPSU terhadap peralatan kerja yang tidak memadai, beban kerja yang tinggi kekurangan alat menjadi faktor utama terhambatnya proses pelayanan PPSU, sehingga banyak petugas PPSU yang meninggalkan lokasi penanganan sebelum waktunya selesai.

Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerja sama diartikan bahwa pelaksanaan PPSU tidak berjalan optimal jika hanya mengandalkan petugas PPSU dalam menangani permasalahan prasarana dan sarana yang ada, pelayanan PPSU bukan pekerjaan yang mudah karena membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak sehingga pada pelaksanaannya membutuhkan kerja sama yang baik antara petugas PPSU, pimpinan, maupun partisipasi masyarakat. Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 41 responden atau 46%, dan Sangat Setuju (SS) bahwa petugas PPSU memiliki kerja sama yang baik antara sesama rekannya karena adanya hubungan yang dibangun dalam bentuk tim dan regu pada pelaksanaannya sehingga petugas PPSU dapat bekerja dengan kompak dan saling membantu satu sama lain. Pada pelaksanaan PPSU menjaga dan membersihkan lingkungan dibutuhkan peran aktif masyarakat untuk bersama-sama menjaga lingkungan tertata dengan rapi. Berdasarkan analisis data mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 37 responden atau 42%, dan Setuju (S) sebanyak 35 responden atau 39% hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kerja sama yang baik dengan masyarakat untuk ikut andil dalam memelihara lingkungan wilayah Kelurahan Lebak Bulus dengan tetap melakukan kegiatan kerja bakti yang diadakan masyarakat bersama petugas PPSU. Akan tetapi, masih terdapat jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 14 responden atau 16%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 responden atau 3%. Hal tersebut dikarenakan belum ada partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga dan membersihkan lingkungan, adanya PPSU menimbulkan ketergantungan masyarakat terhadap PPSU.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dengan nilai R square sebesar 0,559 atau 55,9% kontribusi motivasi terhadap kinerja berada pada kategori kuat, sedangkan 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 15,357 + 0,759X$, artinya peningkatan motivasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,759. Kemudian hasil uji hipotesis nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PPSU di Kelurahan Lebak Bulus.

Rinciannya: 1) Pada penilaian indikator motivasi menghasilkan nilai skor yang berada pada kategori baik, yang artinya bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak instansi Kelurahan Lebak Bulus sudah dikatakan baik, hal ini sesuai dengan jawaban pernyataan petugas PPSU pada kuesioner, dengan jawaban nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,5 dengan pernyataan "Adanya diskusi internal terkait pekerjaan antara petugas dan pimpinan agar membangun komunikasi yang baik"; 2) Pada penilaian indikator kinerja menghasilkan nilai skor yang berada pada kategori baik, yang artinya bahwa kinerja petugas PPSU sudah dikatakan baik, hal ini sesuai dengan jawaban pernyataan petugas PPSU pada kuesioner dengan jawaban nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,4 dengan pernyataan " Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan"; 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas PPSU sebesar 0,559 (R square) artinya 55,9% kontribusi motivasi mempengaruhi kinerja petugas PPSU, 44,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian. Nilai koefisien korelasi senilai 0,747 yang berarti motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig $0,00 < 0,05$ (taraf signifikansi tingkat toleransi kesalahan), maka H1 diterima dan H0 ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh positif dan

signifikan motivasi terhadap kinerja petugas penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di Kelurahan Lebak Bulus.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini meliputi: 1) Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi pada pernyataan fasilitas kerja memiliki nilai skor terendah sebesar 72%, maka disarankan untuk pimpinan selalu memantau dan membuat perincian yang sesuai agar tidak terjadi kekurangan fasilitas kerja berupa alat kerja yang menghambat proses pelayanan PPSU dan mengurangi motivasi bekerja petugas PPSU; 2) Berdasarkan hasil skor terendah kuesioner pada variabel kinerja pada indikator ketepatan waktu pelayanan pengaduan masyarakat sebesar 77%, maka disarankan untuk masyarakat dapat berpartisipasi secara aktif, efektif, dan efisien terutama pada pelaporan pengaduan online melalui aplikasi JAKI untuk tidak memprivasi laporannya karena akan menghambat proses pelayanan sehingga memudahkan petugas PPSU menindaklanjuti laporan tepat pada waktunya dan tepat sasaran, serta bagi pemerintah untuk memastikan keefektifitas penggunaan aplikasi JAKI pada masyarakat terkhusus pada pengaduan terkait PPSU;

Berdasarkan hasil skor terendah kuesioner pada variabel kinerja pada indikator kehadiran, hadir jam masuk kerja yang dijadwal memperoleh nilai sebesar 78%, maka disarankan bagi pihak instansi untuk meningkatkan disiplin para petugas PPSU dengan memberikan sanksi atau hukuman akan tetapi penggunaannya harus tepat dan seimbang agar meningkatkan semangat kerja petugas PPSU.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Asmungi, A., & Putri, A. M. (2022). Tata Kelola Publik dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955*, 3(3 (Maret)), 245–253.
- Astri Damayanti, A. B. U. Q. K. R. M. P. (2020). *HUBUNGAN HIGIENE PERSONAL, MASA KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN KELUHAN DERMATITIS KONTAK PADA PETUGAS PPSU KELURAHAN GUNUNG JAKARTA SELATAN TAHUN 2020*. <https://repository.upnvj.ac.id/6805/11/ARTIKEL%20KI.pdf>
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287–292.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasanah, U. (2021). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Tim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Di Kantor Kelurahan Pela Mampang Jakarta Selatan)*. 2021.
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 189–211.
- indozone.id. (2021, October 6). *DPRD DKI Kritik Kinerja PPSU di Era Anies yang Lebih Banyak Nongkrong & Santai*. <https://www.indozone.id/news/Q8sd4gv/dprd-dki-kritik-kinerja-ppsud-di-era-anies-yang-lebih-banyak-nongkrong-santai>
- Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3).

- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Karolyn, M. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) DALAM PENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DI KELURAHAN MERUYA SELATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT PROVINSI DKI JAKARTA. *Jurnal Adhikari*, 1(2), 52–64.
- Kasyfan, M., & Koesyanto, H. (2018). Dokumen Manual K3 Pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum DKI Jakarta. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 2(2), 181–193.
- Khairunnisa, C., Yasin, Y., & Irawaty, I. (2019). ANALISIS KINERJA PETUGAS PPSU DALAM MENGOPTIMALKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DI KELURAHAN BALEKAMBANG. *ADMINISTRATIE Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 22–29.
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).
- Pergub Provinsi DKI Jakarta No.17 Tahun 2017, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (2017).
- Putri, J. C., & Rostyaningsih, D. (2017). Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) Tingkat Kelurahan Provinsi DKI Jakarta Studi Kasus Di Kelurahan Kelapa Dua Dan Kelurahan Duri Kepa Jakarta Barat. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 861–875.
- Rahman, A., Sahar, A. R., Putra, F., & Diliawan, R. (2018). Does Leadership Background Matter In Performance Of Local Government? *2018 Annual Conference of Asian Association for Public Administration: "Reinventing Public Administration in a Globalized World: A Non-Western Perspective"(AAPA 2018)*, 541–550.
- Riani, I. W. (2020). *Persepsi masyarakat terhadap kinerja petugas penanganan prasarana dan sarana umum (ppsu) di kelurahan kebagusan, jakarta selatan*.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–134.
- Sari, A. D. P., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2019). FAKTOR–FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN PENGGUNAAN APD PADA PEKERJA PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 441–446.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., Sianturi, E., Simarmata, H. M. P., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Suaedi, F. (2019). *Dinamika Manajemen Strategis Sektor Publik di Era Perubahan*. Airlangga University Press.
- suarajakarta.id. (2021, October 5). *Bandingkan Kinerja PPSU di Era Anies dan Ahok, Legislator PDIP: Sekarang Banyak Nongkrong*. <https://jakarta.suara.com/read/2021/10/05/203702/bandingkan-kinerja-ppsu-di-era-anies-dan-ahok-legislator-pdip-sekarang-banyak-nongkrong>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 94–100.
- Suryani, N. K., & SE, M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.

- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tampubolon, E. R., & Rahayu, A. Y. S. (2018). Proses Penanganan Sampah Secara Kolaboratif Antara Swadaya Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Kasus Penanganan Sampah di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 8(2).
- Tampubolon, E. R., & Rahayu, A. Y. S. (2019a). Penanganan Sampah Secara Kolaboratif antara Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Kasus Penanganan Sampah di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 1–13.
- Tampubolon, E. R., & Rahayu, A. Y. S. (2019b). Penanganan Sampah Secara Kolaboratif antara Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Kasus Penanganan Sampah di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 1–13.
- Umiyati, S., Wahyuni, S., & Ariffiani, D. (2022). *CATCHMENT AREA PADA PEMERINTAHAN DAERAH*. AHLIMEDIA PRESS.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., & Butarbutar, M. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Zein, M. H. (2021). IMPLEMENTASI PROGRAM PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) DI KELURAHAN MELAWAI KECAMATAN KEBAYORAN BARU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(7), 1863–1874.
- Zuhro, R. S. (2018). Demokrasi, otonomi daerah dan pemerintahan indonesia. *Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(1), 1–41.