

**PENGARUH *EXPECTANCY*, *INSTRUMENTALITY*, DAN
VALENCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
UPTD PENGELOLAAN SAMPAH DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KOTA BANDUNG**

USULAN PENELITIAN

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Rezki Anugrah Yusuf Wibowo

194010228



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *EXPECTANCY*, *INSTRUMENTALITY*, DAN *VALENCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UPTD PENGELOLAAN SAMPAH DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDUNG

USULAN PENELITIAN

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Bandung, Oktober 2023

Menyetujui

Pembimbing

Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *expectancy* (X_1) *instrumentality* (X_2) dan *valence* (X_3) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial pada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, pada *expectancy* (X_1) *instrumentality* (X_2) dan *valence* (X_3) terhadap Kepuasan Pegawai (Y). Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Dan untuk metode analisis yang digunakan meliputi regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Kata Kunci: *Expectancy, Instrumentality, Valence, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of expectancy (X_1) instrumentality (X_2) and valence (X_3) on Job Satisfaction (Y) both simultaneously and partially at the Waste Management UPTD of the Bandung City Environmental Service, on expectancy (X_1) instrumentality (X_2) and valence (X_3) on Job Satisfaction (Y). The research method used was descriptive and verification methods with a sample size of 99 respondents. Meanwhile, the data collection techniques used in this research are observation, interviews and distributing questionnaires. And the analytical methods used include multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination.

Keywords: *Expectancy, Instrumentality, Valence, Job satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalamuaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis diberikan kesehatan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Expectancy*, *Instrumentality*, dan *Valence* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi penelitian ini adalah untuk mempelajari cara membuat skripsi pada Universitas Pasundan dan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen.

Keberhasilan penyusunan skripsi penelitian ini tidak akan terwujud dan terselesaikan dengan baik tanpa ada bantuan, bimbingan dan dorongan serta yang tak terhingga nilainya dan beri berbagai pihak baik secara material spritual. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlihat dalam penulisan skripsi kegiatan ini. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kurangnya, karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Akhir kata, semoga tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan

terimakasih kepada ibu tercinta Sri Nuryatin dan Alm Heri Wibowo selaku orang tua yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang terus melimpah, Aamiin. Dengan segala hormat penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada ibu Ina Ratnamiasiih, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi penelitian ini terselesaikan. Dalam kesempatan yang baik ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. M. Eddy Jusuf, Sp., M. Kom. IPU Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Prof. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Juanim, SE., MSi. Selaku Wakil Dekan 1 dan Wali Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H Sasa S. Suratman, SE., Msc., Ak. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Dikdik Kusdiana, SE, MT Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pasundan Bandung.
7. Ardi Gunardi, SE., MSi. Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

8. Erry S. R. Pangestu, SE., MM. Selaku Penguji II yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
9. Dr. Hj. Ellen Rusliati, SE., MSIE. Selaku Penguji III yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
10. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung khususnya Dosen Program Studi Manajemen.
11. Ibu Erli Sutarti. Selaku Sub Bagian Umum Kepegawaian UPTD pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga dalam membantu dan memberikan arahan.
12. Seluruh pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung yang telah membantu dan memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis.
13. Pemilik nrp 193231003 yang telah memberikan dukungan dan motivasi penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
14. Serta teman-teman dan sodara saya yang telah memberikan motivasi penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.

Tak lupa pula saya ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu baik dalam penyelesaian skripsi penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua pihak yang membaca, Amin Ya Robbal A'lamin.

Bandung, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x

BAB I 1

PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	17
1.2.1 Identifikasi Masalah	18
1.2.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Kegunaan Penelitian	20
1.4.1 Kegunaan Teoritis	20
1.4.2 Kegunaan Praktis	20

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS...Error!
Bookmark not defined.

2.1 Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Pengertian Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.1.7 Pengertian <i>Expectancy</i>	Error! Bookmark not defined.

2.1.8	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Expectancy</i> (Harapan)	Error! Bookmark not defined.
2.1.9	Indikator <i>Expectancy</i> (Harapan)	Error! Bookmark not defined.
2.1.10	Pengertian <i>Instrumentality</i> (Instrumen) ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.11	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Instrumentality</i> (Instrumen)	Error! Bookmark not defined.
2.1.12	Indikator <i>Instrumentality</i> (Instrumen)	Error! Bookmark not defined.
2.1.13	Pengertian <i>Valence</i> (Nilai)	Error! Bookmark not defined.
2.1.14	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Valence</i> (Nilai)...	Error! Bookmark not defined.
2.1.15	Indikator <i>Valence</i> (Nilai)...	Error! Bookmark not defined.
2.1.15	Pengertian Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.16	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	Error! Bookmark not defined.
2.1.17	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.18	Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2	Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.2.1	Pengaruh Motivasi <i>Expectancy</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2.2.2	Pengaruh Motivasi <i>Instrumentality</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.3	Pengaruh Motivasi <i>Valence</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.4	Pengaruh Motivasi <i>Expectancy</i> , <i>Instrumentality</i> , dan <i>Valence</i> Terhadap Kepuasan Kerja.	Error! Bookmark not defined.
2.3	Paradigma Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.4	Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.

BAB III

METODE PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

3.1	Metode Penelitian yang Digunakan	Error! Bookmark not defined.
-----	----------------------------------	-------------------------------------

3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Definisi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3	Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Populasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3	Teknik Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4	Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.5	Metode Analisa Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Analisa Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Analisa Verifikatif	Error! Bookmark not defined.
3.5.3	Analisa Regresi Linier	Error! Bookmark not defined.
3.5.4	Analisa Korelasi Berganda.	Error! Bookmark not defined.
3.5.5	Analisa Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
3.6	Rencana Kuisisioner.....	Error! Bookmark not defined.
3.7	Objek dan Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
	Daftar Pustaka	Error! Bookmark not defined.
	Lampiran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.1	Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.....	5
1.2	Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat2022.....	6
1.3	Hasil Penelitian Awal Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung	8
1.4	Hasil penelitian awal faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.....	10
1.5	Hasil Penelitian Awal Variable Motivasi Kerja di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung	14
1.6	Absensi pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung periode Januari-Agustus 2023	16
2.1	Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
3.1	Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

3. 2 Populasi Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup	
Kota Bandung	Error! Bookmark not defined.
3. 3 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
3. 4 Kategori Skala	Error! Bookmark not defined.
3. 5 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2. 1	Paradigma Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3. 1	Garis Kontinum	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	Surat Keputusan dekan.....	89
2	Kuesioner Pra Survey.....	91
3	Kuesioner Penelitian.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, instansi dituntut untuk semakin meningkatkan kinerja pegawainya, walaupun saat ini di instansi tidak hanya ada sumber daya manusianya saja, akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi kunci dari sebuah instansi. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila instansi ingin berkembang. Saat ini sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja di suatu instansi tidak dapat beroperasi dengan baik. Kemajuan suatu instansi yang disebabkan oleh pegawai adalah dengan melihat seberapa besar kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dalam memajukan suatu instansi hubungan pegawai dengan instansi adalah dua hal yang saling menguntungkan.

Instansi yang berkinerja tinggi memerlukan pegawai yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan harapan instansi. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi instansi. Kinerja pegawai harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki kinerja pegawai yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh

kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja seorang pegawai yang baik juga harus didukung dengan hasil yang baik pula, baik itu dari segi gaji maupun apresiasi lain yang dimana seorang pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain kinerja yang baik, rasa tanggung jawab seorang pegawai juga penting untuk tercapainya tujuan suatu instansi dan pengembangan potensi diri seorang pegawai juga sangat berpengaruh untuk kemajuan pegawai tersebut maupun instansi.

Instansi juga tidak hanya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, ada pula tuntutan yang datang dari masyarakat sekitar yang dimana instansi merupakan perakat daerah yang harus mengayomi dan melayani masyarakatnya sekitar yang ada di kota Bandung, terutama masalah lingkungan hidup yang dimana bekalangan ini sampah menjadi hal utama yang diresahkan oleh masyarakat kota Bandung. Maka dengan demikian perakat daerah yang berkewajiban menggulangi masalah tersebut ialah UPTD Pengelolaan Sampah yang dimana berada dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sangat berpengaruh terhadap apa yang diresahkan oleh masyarakat kali ini mengenai pengelolaan sampah yang ada di Kota Bandung. Pemilihan UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai tempat

penelitian karena UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung salah satu perangkat pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengenai pengelolaan sampah di Kota Bandung, yang dimana setiap tahun selalu menjadi masalah dan selalu menjadi tuntutan dari masyarakat yang belum terpecahkan, penumpukan sampah di Kota Bandung masih sangat banyak yang dimana permasalahan ini masih belum bisa terselesaikan oleh UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai perangkat pemerintah yang bertugas dalam bidang pengelolaan sampah. Maka demikian peneliti sangat tertarik untuk memilih UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai tempat penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai instansi tersebut.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap organisasi dan memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Selain penilaian kinerja ada pula akuntabilitas kinerja yang dimana merupakan perwujudan kewajiban suatu

instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Begitu juga instansi yang ada di kota Bandung ini dituntut untuk berkinerja tinggi dan memiliki akuntabilitas kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan hasil yang baik bagi kota Bandung.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap organisasi dan memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja ini penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Aparatur Sipil Negara

(ASN). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Tabel 1.1

Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

No	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Perilaku kerja (PK)
	Unsur-unsur	Unsur-unsur
1	Perencanaan Strategis Instansi Pemerintah	Orientasi Pelayanan
2	Perjanjian Kinerja	Komitmen
3	Organisasi dan Tata Kerja	Inisiatif Kerja
4	Uraian Jabatan	Kerja Sama
5	SKP Atasan Langsung	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.1 unsur penilaian sasaran kerja pegawai terdiri atas lima unsur yakni perencanaan strategis instansi pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan SKP atasan langsung. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat lima unsur yakni orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan sasaran kinerja pegawai mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan sesuai dengan Peraturan Pemerintahan No. 30 tahun 2019. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan untuk data evaluasi sitem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan

penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasikan, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemeberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Berikut ini adalah data evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) menurut Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat2022

Peringkat	Nama Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP 2022	
		Angka	Predikat
1	INSPEKTORAT	91,93	AA
2	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN	87.66	A
3	DINAS PERHUBUNGAN	87.15	A
4	DINAS KESEHATAN	86.06	A
5	DINAS PERKEBUNAN	86.55	A
6	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	86.18	A
7	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	85.47	A
8	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	85.33	A
9	DINAS SUMBER DAYA AIR	84.87	A
10	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	84.66	A
11	DINAS SOSIAL	84.59	A
12	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	84.56	A
13	BADAN PENDAPATAN	84.03	A
14	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	84.03	A

Peringkat	Nama Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP 2022	
		Angka	Predikat
15	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	82.37	A
16	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA	81.64	A
17	DINAS PENDIDIKAN	81.57	A
18	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	81.05	A
19	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	80.17	A
20	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	78.16	B
21	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN	76.14	B
22	DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG	73.75	B
23	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	72.60	B
24	BADAN PERANCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	71.17	B
25	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	70.51	B

Sumber: Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah (SAKIP) yang berada di peringkat pertama adalah Inspektorat dengan presentase nilai 91,93 yang mana memperoleh kategori AA yang berarti (sangat memuaskan), dan dapat dilihat juga di antara dinas yang memiliki nilai B salah satu dinas yang memiliki problem yang akhir akhir ini semakin banyak di keluhkan oleh masyarakat adalah Dinas Lingkungan Hidup yang dimana unit pelaksana teknis daerahnya yaitu UPTD Pengelolaan Sampah.

UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Menurut Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 45 Tahun 2022, menyatakan bahwa Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelolaan Sampah adalah unit organisasi yang

melaksanakan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang di bidang pengelolaan sampah pada Dinas. Suatu instansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia (pegawai) termasuk UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sub bagian kepegawaian UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Ibu Erli Sutarti menyatakan bahwa beliau dan beberapa pegawai yang lain memiliki ketidakpuasan kerja. Dengan adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung maka dari itu peneliti melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal pada pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh peneliti dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3

Hasil Penelitian Awal Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Gaji	0	13	13	2	2	97	3,2
	Pimpinan Kerja	0	26	3	1	0	115	3,8
	Tanggung Jawab	0	1	11	11	7	66	2,2
	Rekan Kerja	0	19	10	1	0	108	3,6
	Atasan	0	24	6	0	0	114	3,8
	Pekerjaan Tim	0	22	8	0	0	112	3,7

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Total rata-rata							3,38	
Jumlah Total = Nilai x F								
Rata-Rata = Jumlah Total ÷ Jumlah Pegawai								
Total Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Data diolah Peneliti (2023).

Berdasarkan Tabel 1.3 dari hasil kuesioner penelitian awal yang dilakukan kepada tiga puluh pegawai mengenai kepuasan kerja yang di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung menyatakan variable kepuasan kerja memiliki total rata rata 3,38. Terdapat enam dimensi di dalamnya yang diantaranya memiliki nilai skor rata rata yang rendah yaitu dimensi tanggung jawab dengan nilai 2,2 dan dimensi gaji dengan nilai 3,2. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Erli Sutarti selaku sub bagian kepegawaian mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan kerja dikarenakan kompensasi yang diharapkan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai seperti gaji yang di terima tidak sesuai dengan apa yang pegawai sudah kerjakan, dan juga bentuk rasa tanggung jawab yang rendah yang membuat para pegawai memiliki ketidakpuasan terhadap kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja, menurut Kurniawan dan Nurohmah (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, menurut Ma'rufah (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, keadilan distributif, dan komitmen afektif, menurut Yusuf

(2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, menurut Sukarajap (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, menurut jufrizen (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan disiplin kerja. Maka dari itu peneliti melakukan survey penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 1. 4

Hasil penelitian awal faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Variabel	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata	
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Motivasi kerja	0	13	13	2	2	97	3,23	
	0	26	3	1	0	115	3,83	
	0	1	11	11	7	66	2,20	
	0	19	10	1	0	108	3,60	
	0	24	6	0	0	114	3,80	
	0	22	8	0	0	112	3,73	
Total rata-rata							20,40	
Jumlah skor rata-rata motivasi kerja							102	3,38
Keadilan Organisasi	6	8	16	0	0	110	3,67	
	15	15	0	0	0	135	4,50	

Variabel	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	14	16	0	0	0	134	4,47
	19	11	0	0	0	139	4,63
	20	10	0	0	0	140	4,67
	19	11	0	0	0	139	4,63
Total rata-rata							26,57
Jumlah skor rata-rata keadilan organisasi	15	12	3	0	0	133	4,43
Kecerdasan Emosional	25	5	0	0	0	145	4,83
	25	5	0	0	0	145	4,83
	19	11	0	0	0	139	4,63
	23	7	0	0	0	143	4,77
	18	12	0	0	0	138	4,60
	20	10	0	0	0	140	4,67
Total rata-rata							28,33
Jumlah skor rata-rata kecerdasan emosional	22	8	0	0	0	142	4,68
Budaya Organisasi	5	13	5	4	3	108	3,60
	2	15	10	3	0	106	3,53
	5	20	5	0	0	120	4,00
	5	20	5	0	0	120	4,00

Variabel	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	3	25	2	0	0	121	4,03
	5	20	5	0	0	120	4,00
Total rata-rata							23,17
Jumlah skor rata-rata budaya organisasi	4	19	5	1	0	116	3,82
Etos Kerja	23	7	0	0	0	143	4,77
	23	7	0	0	0	143	4,77
	21	9	0	0	0	141	4,70
	22	8	0	0	0	142	4,73
	22	8	0	0	0	142	4,73
	25	5	0	0	0	145	4,83
Total rata-rata							28,53
Jumlah skor rata-rata etos kerja	23	7	0	0	0	143	4,71
Kepemimpinan Transformasional	22	7	1	0	0	141	4,70
	23	6	1	0	0	142	4,73
	25	5	0	0	0	145	4,83
	23	7	0	0	0	143	4,77
	23	7	0	0	0	143	4,77
	24	6	0	0	0	144	4,80

Variabel	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Total rata-rata							28,60
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan transformasional	23	6	0	0	0	143	4,73
Komitmen Afektif	1	11	12	3	3	94	3,13
	0	27	2	1	0	116	3,87
	1	27	1	0	1	117	3,90
	0	20	7	3	0	107	3,57
	3	27	0	0	0	123	4,10
	4	22	4	0	0	120	4,00
Total rata-rata							22,57
Jumlah skor rata-rata komitmen afektif	1	22	4	1	1	113	3,73

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dari ke tujuh faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung disebabkan oleh faktor motivasi kerja pegawai yang masih rendah.

Menurut Weibler (2018) adalah teori motivasi yang mengemukakan bahwa kepuasan seseorang dalam bekerja bergantung pada seberapa besar mereka mengharapkan bahwa tindakan mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan

seberapa besar nilai hasil tersebut bagi mereka. Menurut teori ini, orang akan termotivasi untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan mereka jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan jika mereka memiliki nilai yang kuat terhadap hasil tersebut. Teori ini melibatkan tiga elemen utama, yaitu harapan *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* adalah keyakinan seseorang bahwa tindakan tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan. *Instrumentality* adalah keyakinan seseorang bahwa hasil yang diinginkan tersebut akan membantu mereka mencapai tujuan yang lebih besar. *Valence* adalah sejauh mana hasil yang diinginkan tersebut bernilai bagi seseorang.

Untuk mengetahui seberapa besar masalah motivasi *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* yang terjadi pada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, dapat dilihat lebih jelasnya pada tabel berikut.

Tabel 1. 5
Hasil Penelitian Awal Variable Motivasi Kerja di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Instrumentality</i>	Potensi diri	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mengembangkan potensi diri saya		13	13	2	2	97	3,23
	Tanggung Jawab	Saya selalu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab		26	3	1		115	3,83
<i>Expectancy</i>	Semangat kerja	Saya selalu semangat walaupun lembur		1	11	11	7	66	2,20
<i>Valence</i>	Tantangan kerja	Saya merasa senang menerima tantangan		19	10	1		108	3,60

		kerja yang diberikan oleh instansi							
	Target pekerjaan	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target		24	6			114	3,80
	Kerja mandiri	Saya selalu semangat untuk bekerja mandiri		22	8			112	3,73
		Total rata-rata							20,40
		Jumlah skor rata-rata motivasi kerja	0	17	8	2	1	102	3,38

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat dari hasil kuisioner penelitian awal variabel motivasi kerja memiliki jumlah skor rata-rata 3,38 dimana variabel dan dimensi yang memiliki nilai dibawah rata rata yaitu variabel *expectancy*, dimensi semangat kerja dengan nilai 2,20 variabel *instrumentality*, dimensi potensi diri dengan nilai 3,23 dan variabel *valence*, dimensi tantangan kerja dengan nilai 3,60. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Erli Sutarti selaku sub bagian kepegawaian di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, terdapat pegawai yang memiliki motivasi yang rendah dikarenakan kurangnya semangat dalam bekerja yang disebabkan karena tidak adanya imbalan jika bekerja lembur, lalu terdapat pegawai yang kurang mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya yang yang mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan juga masih terdapat pegawai yang kurang merasa senang bila mendapat pekerjaan yang baru. Selain itu faktor-faktor tersebut juga dipengaruhi oleh *Expectancy* yang dimana tingkat kinerja pegawai tidak di ikuti dengan adanya hasil bagi pegawai tersebut, lalu *Instrumentality* di mana hasil kerja pegawai tidak diikuti dengan imbalan yang sesuai

dengan apa yang dikerjakan, dan *valence* di mana pegawai merasa kurang terhadap apa yang sudah dikerjakannya.

Dari beberapa uraian motivasi kerja tersebut ada juga indikasi terhadap motivasi kerja karena dari data yang didapat masih ada pegawai yang tidak hadir dalam bekerja. Berikut adalah data rekapitulasi absensi yang diperoleh dari UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai berikut.

Tabel 1. 6
Absensi pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung periode Januari-Agustus 2023

No	Bulan	Total ketidakhadiran karyawan	Presentase kehadiran
1	Januari	25	19%
2	Februari	7	5%
3	Maret	26	19%
4	April	26	19%
5	Mei	16	12%
6	Juni	20	15%
7	Juli	19	14%
8	Agustus	21	16%

Sumber: Absensi UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung periode Januari-Agustus 2023.

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas menjelaskan pada setiap bulannya masih terlihat karyawan yang tidak masuk kerja, dalam hal kehadiran setiap karyawan masih kurang.

Hal ini menggambarkan bahwa sejauh mana motivasi kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi. Karena apabila pegawai yang merasa termotivasi dalam pekerjaannya akan lebih mementingkan keberhasilan dan produktifitas instansinya dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah di jelaskan dapat dilihat terdapat masalah yang timbul yaitu kepuasan kerja yang belum optimal dari pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung yang disebabkan oleh motivasi kerja pegawainya yang masih rendah di dalam instansi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh *Expentancy, Instrumentality, dan Valence Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung***”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai *expectancy, instrumentality, valence* dan kepuasan kerja. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah diantaranya:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Rasa tanggung jawab yang masih belum tumbuh.
2. *Expectancy*
 - a. Kurangnya rasa semangat dalam melakukan pekerjaan baru.
3. *Instrumentality*
 - a. Tidak mengembangkan potensi diri yang ada.
4. *Valence*
 - a. Kurangnya rasa semangat dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dilihat dapat dirumuskan permasalahan diantaranya:

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Expectancy* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Instrumentality* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Valence* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
4. Bagaimana kepuasan kerja di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *Expectancy*, *Instrumentality* dan *Valence* terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan pegawai tentang *Expectancy* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
2. Tanggapan pegawai tentang *Instrumentality* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
3. Tanggapan pegawai tentang *Valence* di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
4. Tanggapan pegawai tentang Kepuasan Kerja di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh *Expectancy*, *Intrumentality* dan *Valence* terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas. Penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *Expectancy*, *Intrumentality* dan *Valence* terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaia antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Expectancy*, *Intrumentality* dan *Valence* dan kepuasan kerja.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan seagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman, dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen instansi terhadap Pengaruh *Expectancy*, *Intrumentality* dan *Valence* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebagai bahan evaluasi kedepannya.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian yang sama.