

**FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU  
DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN  
DI KOTA TAHUNA KABUPATEN SANGIHE**

**RINGKASAN TESIS**

Oleh :

**JOICKSON M. SAGUNE  
L4D005083**



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER TEKNIK PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2009**

**FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU  
DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN  
DI KOTA TAHUNA KABUPATEN SANGIHE**

**RINGKASAN TESIS**

Oleh :

**JOICKSON M. SAGUNE  
L4D 005 083**

**Pembimbing I:**

Ir. Jawoto Sih Setyono, MDP

**Pembimbing II:**

Maryono, ST, MT



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER TEKNIK PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2009**

## ABSTRAK

*Di Kota Tahuna sebagai ibukota Kabupaten Sangihe sebelum Tahun 2001, lembaga atau instansi yang bertanggung jawab untuk pengelolaan prasarana persampahan adalah Dinas Pasar dan Kebersihan. Namun sejak tahun 2001 setelah dileburnya Dinas Pasar dan Kebersihan sesuai Perda Kabupaten Sangihe No. 24 Tahun 2001 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pengelolaan prasarana persampahan diberi kewenangan pada Kecamatan-kecamatan yang ada di kota Tahuna. Dengan penyerahan kewenangan ini kepada pihak kecamatan yang ada, menuntut penyesuaian-penyesuaian baik pola dan tata kerja maupun terhadap kinerja yang sudah ada. Kualitas pelayanan yang akan diberikan sangat tergantung pada kinerja atau kapasitas dari institusi yang ada. Kinerja institusi dapat di lihat dari kapasitas individu yang ada dalam institusi tersebut.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan kajian terhadap faktor-faktor pembentuk motivasi dan kemampuan kerja personil pengelola prasarana persampahan dan kaitannya dengan kinerja layanan, selanjutnya menganalisis data primer hasil kuesioner kepada pegawai/personil pengelola persampahan yang dipadukan dengan hasil wawancara dengan para stakeholder yang terkait serta tokoh masyarakat dengan menggunakan metode deskriptif.*

*Temuan penelitian ini adalah bahwa, faktor-faktor pembentuk motivasi personil yang ada dalam kelembagaan pengelola persampahan, terdiri dari 3 yakni faktor keinginan, faktor harapan dan faktor insentif. Dari ketiga faktor ini, faktor keinginanlah yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap munculnya motivasi individu pengelola untuk bekerja melayani masyarakat, kemudian disusul oleh faktor harapan dan faktor insentif atau imbalan. Sedangkan faktor membentuk kemampuan personil dalam kelembagaan pengelola persampahan terdiri dari 2 faktor yakni faktor pengetahuan dan faktor ketrampilan. Dimana faktor pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan faktor ketrampilan dalam membentuk kemampuan individu pengelola persampahan.*

*Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor yang dominan adalah faktor kebutuhan fisiologis (fisik) dan kebutuhan rasa aman. Sedangkan kemampuan pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya sifat inovatif dan kreatif dari pegawai itu sendiri.*

*Kata kunci : pengelolaan sampah, faktor pembentuk kapasitas individu dan kinerja*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan persampahan di Kota Tahuna masih mempunyai banyak kendala, di antaranya adalah masih rendahnya jangkauan pelayanan serta masih banyaknya sampah yang belum terangkut di TPS-TPS yang ada, sedangkan sebahagian sampah lainnya dikelola sendiri oleh masyarakat atau berserakan di jalan, riol, dan dibuang ke sungai.

Masalah lain yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah khususnya di Kota Tahuna dalam pengelolaan persampahan adalah metode dan lokasi pemindahan fisik sampah dari Tempat Pembuangan Sementara (TPS) ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Sistem pengelolaan sampah masih menggunakan sistem konvensional (prinsip 3P = pengumpulan, pengangkutan, dan pemusnahan), yang pengelolaannya sangat mengandalkan armada pengangkut sampah. Sampah domestik yang terdiri dari sampah organik dan anorganik semuanya diangkut dan dimusnahkan di TPA.

Di Kota Tahuna sebagai ibukota Kabupaten Sangihe sebelum Tahun 2001, lembaga atau instansi yang bertanggung jawab untuk pengelolaan prasarana persampahan adalah Dinas Pasar dan Kebersihan. Namun sejak tahun 2001 setelah dileburnya Dinas Pasar dan Kebersihan sesuai Perda Kabupaten Sangihe No. 24 Tahun 2001 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pengelolaan prasarana persampahan diberi kewenangan pada Kecamatan-kecamatan yang ada di kota Tahuna. Dari beberapa opini yang berkembang

di tengah masyarakat yang ada di kota Tahuna maupun dari para pengambil kebijakan, sepertinya mereka masih mempunyai keraguan apakah pihak kecamatan akan mampu mengemban tugas yang diserahkan ini atau tidak.

Perlu disadari bahwa tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi (kinerja) personil pengelola persampahan dapat diukur dari sejauh mana efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan. Sehingga diharapkan kinerja personil pengelola persampahan dalam melayani masyarakat seharusnya merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius karena menyangkut kesehatan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi atau diperhitungkan dapat meningkatkan gairah kerja personil pengelola persampahan adalah kualitas kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh personilnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor pembentuk kapasitas kelembagaan pada tataran individu pengelola persampahan dengan menggunakan teori motivasi prestasi Mc. Clelland's (*Mc. Clelland's Achievemen Theory*).

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Kabupaten Kepulauan Sangihe merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Sulawesi Utara yang secara geografis terletak pada 02<sup>o</sup>4'13"- 04<sup>o</sup>44'22" Lintang Utara dan 125<sup>o</sup>9'28"- 125<sup>o</sup>56'57" Bujur Timur, di bagian utara berbatasan dengan Pulau Mindanao Philipina, bagian selatan dengan Kabupaten Minahasa, di bagian barat berbatasan dengan laut Sulawesi sedang di bagian Timur dengan laut Pasifik dan laut Maluku. Tahun 2002 Kabupaten Kepulauan Sangihe dimekarkan, menjadi 2 (dua) Kabupaten berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2002 menjadi Kabupaten Sangihe dengan Kabupaten Talaud. Kabupaten Kepulauan Sangihe terdiri dari 112 pulau, sebanyak 30 pulau atau sekitar 26,79% berpenduduk dan 82 pulau atau sekitar 73,21% tidak berpenduduk. Luas wilayah Kabupaten Sangihe adalah 26.012,93 km<sup>2</sup> yang terdiri dari lautan dengan luasnya 25.000 km<sup>2</sup> dan luas daratan sebesar 1.012,93 km<sup>2</sup>. Secara administratif terbagi menjadi 24 (dua puluh) kecamatan dan 205 (dua ratus lima) desa, dan 26 (dua puluh enam) kelurahan, dengan jumlah penduduk total mencapai 191.631 jiwa (*Sangihe Dalam Angka 2006/2007*). Kota Tahuna sebagai Ibukota Kabupaten Kepulauan Sangihe dulunya hanya terdiri dari satu Kecamatan saja. Tetapi dengan adanya dorongan semangat otonomi daerah yang berprinsip mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pada tahun 2003, Kecamatan Tahuna dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kecamatan, yakni Kecamatan Tahuna, Kecamatan Tahuna Barat dan Tahuna Timur.

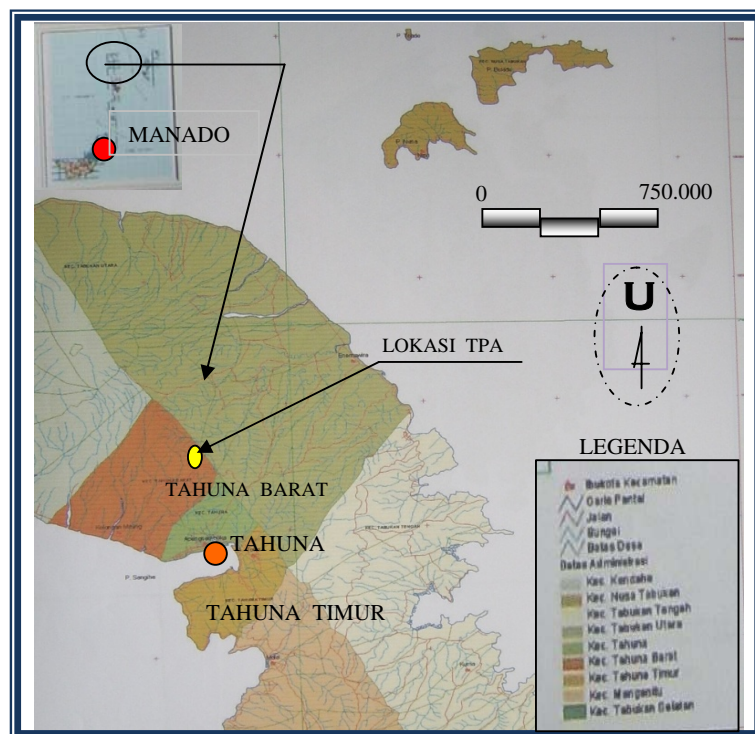
Tahun 2006, jumlah penduduk yang tercatat di Kecamatan Tahuna adalah sebesar 14.574 jiwa, Kecamatan Tahuna Barat berpenduduk 5.564 jiwa, sementara Kecamatan Tahuna Timur dengan penduduk berjumlah 11.847 jiwa.



Gambar 1. Kondisi Fasilitas Persampahan di Kawasan Perkotaan



Gambar 2. Kondisi dan Jenis Armada Pengangkut Sampah



Gambar 3. Peta Lokasi Penelitian

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan mencakup 2 (dua) jenis pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif kualitatif dan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kualitatif yang akan digunakan berupa wawancara terstruktur maupun dengan cara penggunaan angket atau kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang sudah dipilih. Hasil data dari kuesioner ini akan ditransfer ke bentuk angka-angka (dikuantitatifkan). Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan dengan menggunakan SNI tentang pelaksanaan pengelolaan persampahan, dimana akan dilihat menyangkut ketepatan waktu pengumpulan maupun kecepatan dalam proses transfer dari TPS ke TPA.

Pelaksanaan wawancara akan dilakukan terhadap stekholder kunci (key person), hal ini dilakukan untuk melengkapi dan mengklarifikasikan hasil pengisian data dari kuesioner. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Effendi, 2003:3).

Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988:63).

Ada 2 teknik pengambilan data yang dilakukan, yakni dengan 1) Teknik observasi dilakukan dengan cara pengamatan di lapangan guna melihat langsung kondisi empiris pengelolaan sampah di Kota Tahuna. Observasi ini termasuk didalamnya mengkaji berbagai sumber data sekunder yang ada seperti dokumen perencanaan, laporan, serta dokumen penting lainnya sebagai masukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi juga dilakukan dengan melakukan verifikasi lapangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara pasti apakah data yang diperoleh dari kuesioner maupun wawancara telah benar-benar terjadi di lapangan, 2) Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap sumber data, diantaranya yaitu pegawai-pegawai di tiga kantor kecamatan dan petugas kebersihan di tingkat kelurahan selaku operator pengelolaan sampah. Kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kemampuan dan motivasi individu serta kinerja layanan persampahan di kota Tahuna. Untuk melengkapi data yang diperoleh maka dilakukan juga wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada sumber data. Wawancara ini dimaksudkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam yang tidak mungkin terjawab dengan kuesioner. Wawancara ini akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan dimungkinkan dilakukan lebih dari satu kali. Sedangkan wawancara akan dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait, seperti Bappeda, Dinas PU, Kecamatan dan masyarakat yang ada.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2000:67). Kemudian menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; faktor kemampuan, dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), kemudian faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Dari analisis yang sudah dilakukan terhadap 20 responden, menyangkut faktor yang mempengaruhi kinerja layanan persampahan, maka dapat diuraikan bahwa faktor yang dominan dalam mengukur kinerja layanan persampahan adalah; diperoleh nilai 1691 atau 84.5%, ini menunjukkan bahwa kinerja layanan persampahan adalah dikategorikan baik jika dilihat dari sisi individu pengelolanya. Atau dapat dikatakan juga bahwa individu pengelola persampahan memiliki kinerja layanan yang tinggi. Namun demikian apabila kita mencermati keadaan yang sesungguhnya terjadi di lapangan, adalah sangat bertolak belakang dengan hasil analisa yang sudah dilakukan. Kalau kita melihat di lapangan, kita sering mendapati bahwa masih banyak sampah yang belum terangkut (30% - 40%) baik yang berada di rumah penduduk ataupun yang masih menumpuk di TPS-TPS. Setelah dilakukan wawancara dengan masyarakat, ternyata pelayanan yang diberikan oleh individu pengelola memang sudah maksimal, tapi karena dukungan sarana yang kurang memadai/mendukung dan jumlah pegawai yang terbatas, maka pelayanan persampahan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dari gambaran ini, dapat dikatakan bahwa kinerja layanan persampahan tidak saja ditentukan oleh kapasitas individu (kemampuan dan motivasi kerja) tapi ada hal-hal lainnya yang harus ditinjau juga, seperti dukungan peralatan, pembiayaan (operasional), peraturan dan peran serta dari masyarakat. Namun demikian dapat dikatakan bahwa kapasitas individu sangat mempengaruhi kinerja layanan yang dihasilkan.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk terarah dalam mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Dari 3 faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, maka faktor kebutuhan/keinginanlah (*want*) yang memiliki pengaruh yang kuat (81%), dimana dari para responden mengatakan bahwa adanya perlakuan yang wajar dari atasan akan sangat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Selain itu masalah keamanan dalam bekerja dan adanya pemberian upah/gaji juga turut mempengaruhi motivasi dari para individu yang ada.

Kemudian faktor harapan memiliki pengaruh yang cukup kuat (78,1%) terhadap motivasi individu pengelola. Individu/pegawai yang ada, mereka terdorong (termotivasi) untuk bekerja karena mereka beranggapan akan ada jaminan untuk hari tua (pensiun), selain itu juga dari hasil pekerjaan yang akan dilakukan itu, mereka berharap nantinya akan memperoleh suatu penghargaan dari atasan. Selain 2 faktor yang sudah disebutkan diatas, faktor imbalan juga mempunyai pengaruh yang cukup tinggi (64,2%) dalam mendorong seorang pegawai/individu untuk melakukan pekerjaannya, seperti masalah pemberian gaji dan masalah promosi adalah dua hal yang menjadi pertimbangan mengapa seseorang ingin bekerja sebagai pegawai.

Seorang pegawai/individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus dilandasi oleh kesadaran pada dirinya baik dalam diri maupun di luar untuk mewujudkan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kebutuhan fisik dan rohaninya. Jika motivasi kerja ini diberikan dengan baik oleh pimpinan/atasan maka akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi pada gilirannya akan berpengaruh pula pada kinerja layanan yang diberikan. Menurut Maslow, setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan

yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan yang paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Samudrin, 2006:283).

Dari penelitian ini juga ada beberapa hal yang menarik untuk dicermati secara seksama, dari data keberadaan pegawai, ternyata dari berbagai faktor pendorong/yang memotivasi mereka untuk bekerja dipengaruhi oleh beragam latar belakang. Untuk pegawai dengan status honorer misalnya, mereka tidak mempersoalkan berapa besarnya honor atau insentif yang akan mereka terima dari pekerjaan itu, tetapi mereka lebih berharap bahwa dengan menggeluti pekerjaan itu dengan sungguh-sungguh, atasan mereka akan senang dan imbasnya mereka akan lebih cepat di angkat menjadi pegawai negeri sipil.

Karena dengan menjadi seorang pegawai negeri sipil tentunya akan memperoleh penghasilan yang tetap dan juga ada jaminan untuk hari tua (pensiun). Lain halnya dengan pegawai negeri yang masa tugasnya lebih dari 5 tahun, umumnya mereka termotivasi untuk bekerja selain karena besarnya gaji/tunjangan, mereka lebih terdorong karena adanya raport penilaian rutin dari atasan (DP3) yang akan berpengaruh pada proses kenaikan pangkat/jabatan. Kemudian ada pegawai lain yang termotivasi untuk bekerja karena menjaga eksistensi atasan (ada hubungan famili), artinya kalau dia bekerja kurang baik maka pada akhirnya atasannya juga yang kena sorotan, (menjaga kewibawaan atasan).

Kemudian kalau menyangkut tingkat kemampuan mereka, dimana dari 2 faktor pembentuk kemampuan individu itu, yakni pengetahuan dan ketrampilan menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh individu/ pegawai yang ada sangat kuat (89,9%) mempengaruhi kemampuan mereka. Hal ini dikarenakan ada keinginan dari mereka untuk mencoba sesuatu yang baru (inovatif), selain itu mereka semua juga optimis mampu melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan faktor ketrampilan yang dimiliki oleh individu pengelola tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi kemampuan personil pengelola dalam melaksanakan tugas mereka karena hanya menyumbang angka 65,5%. Hal ini terjadi karena mereka tidak diberi kesempatan oleh atasan untuk mengembangkan pribadi mereka, seperti mengikuti kursus-kursus, diklat ataupun seminar-seminar khususnya menyangkut pengelolaan persampahan. Memang dari keterangan yang diperoleh, hanya 2 orang saja yang sudah mengikuti diklat persampahan dan itupun baru sekali saja. Para pegawai hanya mempelajari pengelolaan persampahan lewat buku-buku panduan atau modul yang diperoleh lewat pelatihan yang sudah diikuti oleh rekan mereka. Selain itu mereka hanya mengandalkan pengalaman-pengalaman yang sudah diperoleh pada tahun-tahun sebelumnya.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Faktor-faktor pembentuk motivasi individu yang ada dalam kelembagaan pengelola persampahan adalah terdiri dari faktor keinginan, faktor harapan dan faktor insentif atau imbalan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc.Clelland. Dari ketiga faktor ini, yang paling dominan dalam mendorong individu pengelola persampahan untuk termotivasi dalam bekerja adalah faktor keinginan karena memberikan sumbangsih yang ter-



tinggi (81%), kemudian disusul oleh faktor harapan (78.1%) dan faktor insentif/imbalan (64.2%). Ada berbagai sumber dari motivasi kerja yang merupakan faktor penentu dalam pemberian pelayanan ini, diantaranya adalah adanya perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan akan prestasi, jaminan hari tua serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Dari beberapa sumber pemberi dorongan untuk bekerja bagi pegawai ini, maka faktor kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa amanlah yang paling dominan.

Faktor-faktor pembentuk kemampuan individu pengelola persampahan terdiri dari faktor pengetahuan dan faktor ketrampilan. Dimana faktor pengetahuan lebih dominan bila dibandingkan dengan faktor ketrampilan dalam mempengaruhi kemampuan individu pengelola yang ada dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa faktor pengetahuan mendapatkan angka rata-rata sebesar 89,9% dan faktor ketrampilan hanya memperoleh angka rata-rata sebesar 65,5% saja. Hasil analisis ini juga didukung oleh data pegawai dan hasil wawancara dengan camat yang mengatakan bahwa para pegawai yang ada terdiri dari 30% sarjana dan 70% lulusan SMA. Sedangkan dari segi ketrampilannya para pegawai hanya mengandalkan pada pengalaman mereka saja, karena dari individu yang ada tersebut baru 2 orang saja yang pernah mengikuti diklat persampahan. Adanya kemauan yang tinggi untuk mempelajari sesuatu yang baru dan sifat kreatif adalah dua tenaga pendorong bagi para pegawai dalam kelembagaan pengelola untuk meningkatkan kemampuan mereka. Latar belakang pendidikan dan keikutsertaan dalam diklat atau kursus-kursus khususnya persampahan adalah sangat berpengaruh pada kemampuan individu khususnya pada ketrampilan mereka.

Faktor-faktor pembentuk Kinerja layanan persampahan di Kota Tahuna berdasarkan persepsi dari individu pengelola persampahan adalah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zethami (1990:21-22). Dimana ada sepuluh faktor pembentuk dan dari kesepuluh faktor pembentuk atau yang mempengaruhi kinerja layanan persampahan, maka faktor keadilan/ kesopananlah yang paling berpengaruh (99%), disusul oleh faktor memahami keinginan masyarakat (94,5%) kemudian faktor ketepatan atau kecepatan pelayanan (80%), faktor pemahaman terhadap tupoksi (67,5%) dan terakhir faktor dukungan peralatan (53,5%).

### **Rekomendasi**

Setelah melakukan observasi lapangan dan analisis tentang faktor-faktor pembentuk kapasitas individu pengelola persampahan dan kinerjanya, penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam lingkup organisasi khususnya pada kantor Kecamatan yang terdiri dari berbagai manusia dengan segala kebutuhannya, maka yang harus menjadi perhatian dari pimpinan pertama kali adalah memenuhi kebutuhan (faktor keinginan) yang bersifat fisik atau fisiologi, karena pada umumnya motif orang bekerja adalah agar ia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar. Kemudian pemerintah juga harus memberikan/ menciptakan perasaan aman bagi pegawai yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
2. Perlu melakukan penyegaran tugas (tour of duty) karena umumnya seseorang akan cepat merasa jenuh untuk mengurus pekerjaan yang bersifat rutin saja. Karena dengan timbulnya perasaan jenuh ini akan mengurangi motivasi kerja dari personil tersebut dan pada akhirnya berdampak pada kinerja institusi.
3. Perlu memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada individu pengelola untuk boleh meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya sekaligus meningkatkan kemampuannya. Karena itu kedua faktor ini pengetahuan dan ketrampilan haruslah ditingkatkan terus secara bersamaan. Sebab faktor pengetahuan lebih menjurus kepa-

- da pengetahuan teoritik sedangkan ketrampilan lebih kepada prakteknya. Maka haruslah dilakukan secara berbarengan.
4. Perlu menjaga dan meningkatkan terus sikap adil/sopan dalam melayani masyarakat, dan juga harus senantiasa mencari informasi tentang pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat, memperhatikan ketepatan dan kecepatan pelayanan sambil membenahi atau melengkapi kekurangan peralatan penunjang pekerjaan agar diperoleh suatu hasil kerja (kinerja) yang tinggi

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi et.al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta, 2001.
- Anonim, *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan*, Yrama Widya, Bandung, 2004.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Azwar, Azrul, 1990, *Pengantar Ilmu Lingkungan*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Direktorat Penyehatan Lingkungan Permukiman Direktorat Jenderal Cipta Karya, *Materi Pengawas Bidang Persampahan*, Jakarta, 1993
- Greenberg, M.R etal, *The Reporter's Environmental Handbook*, Diterjemahkan Menjadi Panduan Penerbitan Lingkungan Hidup Oleh Soediro, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998.
- Hadi, Sudharto P, *Dimensi Lingkungan Perencanaan Pembangunan*, Gajahmada University Press, 2001.
- Hariwijaya M, *Pedoman Teknis Penulisan Karya Ilmiah*, Citra Pustaka, Yogyakarta, 2007.
- Hiskia, et. Al, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta, 2004.
- Kodoatie, Robert J, *Manajemen dan Rekayasa Infrastruktur*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003.
- Panudju, Bambang, *Pengadaan Perumahan Kota dengan Peran Serta Masyarakat Berpenghasilan Rendah*, Alumni, Bandung, 1999.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Alfabeta Bandung, 2002.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta Bandung, 2004.
- Rukmana, Nana, *Manajemen Pembangunan Prasarana Perkotaan*, Alumni, Bandung 1993
- Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia Bandung, 2006
- Santoso, Gempur, *Metodologi Penelitian*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007.
- Sudradjat, *Mengelola Sampah Kota*, Penebar Swadaya, Jakarta, 2007.
- Sugiarto, et. Al, *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Suprihatin, Agung et.al, *Sampah dan Pengelolaannya*, Buku Panduan Pendidikan dan Latihan, PPPGT/VEDC, Malang, 1999.
- Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Tchobanoglous, Theisen, and Vigil, *Integrated Solid Waste : Engineering Principle and Management Issues*, McGraw-Hill, Inc, 1993.
- Wardhana, WA, *Dampak Pencemaran Lingkungan*, Andi Offset Yogyakarta, 1995.
- Warsito et.al, *Otonomi Daerah*, PUSKODAL Universitas Diponegoro, Semarang., 2003.
- Al. Muhdhar, Mimien Heni Irawati, *Keterkaitan antara faktor sosial, ekonomi, budaya, pengetahuan dan sikap manifestasi perilaku ibu-ibu rumah tangga dalam pengelolaan sampah rumah tangga di kotamadya Surabaya*, Disertasi, Program Studi Pendidikan Biologi, IKIP Malang, 1998
- Irman, *Evaluasi Peranserta Masyarakat dalam Pelaksanaan Sistem Teknik Operasional Pengelolaan Sampah di Kota Padang*, Tesis, Program Studi Magister Teknik

- Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Susanawati, Niken, *Evaluasi Kinerja Pengelolaan Sampah Pasar Johar di Kota Semarang berdasarkan Persepsi Pengelola dan Pedagang*, Tugas Akhir, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro, 2004
- Tendy Suryantono, *Model Kelembagaan Pengelolaan Sampah Skala Kecamatan di Kabupaten Bandung*, Tesis, Program Studi Magister Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Sangihe dalam angka 2006 / 2007*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Sangihe
- Undang-undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
- Pemerintah Kabupaten Sangihe, *Peraturan Daerah Kabupaten Sangihe dan Talaud Nomor 24 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tatakerja Dinas-dinas Daerah*, 2001.
- Pemerintah Kabupaten Sangihe, *Peraturan Daerah Kabupaten Sangihe Nomor 11 Tahun 2003 tentang Kebersihan 2003*.
- Departemen Pekerjaan Umum, *Tata Cara pengelolaan Teknik Sampah Perkotaan : SK SNI-T-13-1990-F*, Yayasan LPMB Bandung, 1990.
- \_\_\_\_\_, *Spesifikasi Timbulan Sampah Untuk Kota Kecil dan Kota Sedang di Indonesia : SKSNI S-04-1993-0*, Yayasan LPMB Bandung, 1993