

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PELAKSANAAN PENGAWASAN AMBIEN DI KOTA TANGERANG

Ade Burhanudin ¹ Misbah Nurhafizah ²
¹ STISIP SAINS ² STISIP Yuppentek
Email : ade_burhanudin@yahoo.co.id

ABSTRACT

Tangerang City Government should also intensely monitor the ambient air in the city of Tangerang to improve oversight performed by existing employees in the Environmental Management Agency (BLH). Indeed, at this time the number of employees assigned to conduct surveillance in order to monitor the ambient in Tangerang are quite spacious, very limited, so that not all points that have a high potential of air pollutants can be placed air pollution monitoring tool. On the basis of the above reasoning, the researchers made the following thesis title: "Influence of Competence HR and Employee Motivation of the Implementation Monitoring Ambien in Tangerang. This study used quantitative research methods which belong to the kind of causal. Where that becomes respondents are employees in BPLH Kota Tangerang totaling 39 people, were taken using random random than 44 employees. The hypothesis put forward is suspected there are significant human resource competencies and motivation to conduct monitoring ambient in Kota Tangerang carried out by the Environmental Control. Based on respondents' perception that the research study variables such as: HR competence, motivation and monitoring of the ambient environment Environmental Control Agency Tangerang City showed a good condition, so the researchers suggest in order to maintain. But although in good condition, results of this study, the effect of HR competence variables and variable motivation to ambient monitoring does not become dominant. Therefore, efforts to increase the competence of human resources and motivation by the Head BPLH to paa employees, will be believed to be near optimal performance of employees at the Environmental Management Agency of Tangerang City. To meet the needs of clean air or oxygen for the people living in the city of Tangerang, Tangerang City Government shall have to be progressive in the budget provision for the supply of green open space felt very minimal in Kota Tangerang compared to the total population and the growth of motor vehicles that emit carbon gase,

PENDAHULUAN

Pencemaran udara atau polusi udara kian hari semakin meningkat, ini sangat memprihatinkan mengingat pencemaran adalah hal yang sangat membahayakan bagi kelangsungan makhluk hidup dan lingkungannya. Di Kota-Kota besar, kontribusi gas buang kendaraan bermotor sebagai sumber polusi udara mencapai 60-70%. Sedangkan kontribusi gas buang dari cerobong asap industri hanya berkisar 10-15%, sisanya berasal dari sumber pembakaran lain, misalnya dari rumah tangga, pembakaran sampah, kebakaran hutan, dll. Sebenarnya banyak polutan udara yang perlu diwaspadai, tetapi organisasi kesehatan dunia (WHO) menetapkan beberapa jenis polutan yang dianggap serius.

Polutan udara yang berbahaya bagi kesehatan manusia, hewan, serta mudah merusak harta benda adalah partikulat yang mengandung partikel aspa dan jelaga, hidrokarbon, sulfur dioksida, dan nitrogen oksida. Semuanya diemisikan oleh kendaraan bermotor. WHO memperkirakan bahwa 70% penduduk Kota di dunia pernah menghirup udara kotor akibat emisi kendaraan bermotor, sedangkan 10% sisanya menghirup udara yang bersifat marginal. Akibatnya fatal bagi bayi dan anak-anak. Orang dewasa yang beresiko tinggi, misalnya wanita hamil, usia lanjut, serta orang yang telah memiliki riwayat penyakit paru dan saluran pernapasan menahun. Celakanya, para penderita maupun keluarganya tidak menyadari bahwa berbagai akibat negatif tersebut berasal dari polusi udara akibat emisi kendaraan bermotor yang semakin memprihatinkan.

Permasalahan lain dari meningkatnya proses pencemaran udara yang melanda Kota-Kota besar termasuk diantaranya adalah Kota Tangerang yakni kurang ruang terbuka hijau (RTH) yang ada di wilayah ini. Kota Tangerang merupakan salah satu Kota di kawasan Jabodetabek yang mengalami perkembangan pesat. Selain dikenal sebagai Kota industri, Kota Tangerang juga merupakan daerah pengembangan kawasan pemukiman bagi para komuter yang bekerja di Jakarta. Kota Tangerang memiliki luas wilayah 17.729,746 Ha.

Jumlah penduduk yang meningkat pesat akan memberikan implikasi pada tingginya tekanan terhadap pemanfaatan ruang. Tingginya tekanan terhadap pemanfaatan ruang seringkali diiringi dengan menurunnya kualitas dan kuantitas kawasan hijau di kawasan perKotaan. Berdasarkan Widodo (2007), sebagian besar kecamatan di Kota Tangerang, terutama kecamatan Ciledug dan kecamatan Larangan, memiliki kawasan hijau kurang dari 10%. Kawasan hijau dengan luas lebih dari 10% hanya dijumpai di wilayah Kecamatan Pinang, Cipondoh, Neglasari, sebagian kecil Kecamatan Batu Ceper (kawasan Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta) dan Kecamatan Periuk.

Hanya Kecamatan Cipondoh dan Kecamatan Pinang yang masih memiliki kawasan hijau yang memadai, yaitu sekitar 40 % dari masing-masing wilayah kedua Kecamatan ini. Walaupun demikian, di masa yang akan datang kondisi ini akan cepat berubah mengingat wilayah ini merupakan daerah konsesi para pengembang perumahan. Apabila nanti dikembangkan maka kegersangan mungkin juga akan tidak jauh berbeda dengan Kecamatan Ciledug atau Kecamatan Larangan. Tentu saja ini merupakan kondisi yang perlu diwaspadai mengingat pentingnya keberadaan kawasan hijau bagi masyarakat perKotaan.

Keberadaan ruang terbuka hijau sangat diperlukan bagi wilayah perkotaan seperti Tangerang. Selain menambah nilai estetika dan keasrian Kota, ruang terbuka hijau juga berfungsi menciptakan iklim mikro yang lebih sejuk, menjaga keseimbangan oksigen (O_2) dan karbon dioksida (CO_2), mengurangi polutan, serta membantu mempertahankan ketersediaan air tanah. Menurunnya kualitas dan kuantitas ruang terbuka hijau (RTH), akan mengakibatkan menurunnya kualitas lingkungan seperti memburuknya kualitas udara dan air bersih.

Selain itu, Pemerintah Kota Tangerang juga harus secara intens memantau ambien udara di wilayah Kota Tangerang dengan meningkatkan pengawasan yang dilaksanakan oleh pegawai yang ada di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup (BPLH). Memang pada saat ini jumlah pegawai yang bertugas untuk melakukan pengawasan dalam rangka memantau ambien di Kota Tangerang yang cukup luas, sangatlah terbatas, sehingga tidak semua titik yang memiliki potensi pencemar udara yang tinggi dapat ditempatkan alat pantau pencemaran udara.

Selain terbatasnya jumlah pegawai, untuk melaksanakan pengawasan ambien diperlukan kompetensi pegawai yang kapabel untuk melaksanakan tugas pengawasan. Saat ini kompetensi pegawai seringkali diabaikan dilingkup pemerintah Kota Tangerang, sebab proses mutasi pegawai dari suatu instansi ke instansi lain yang masih termasuk organisasi perangkat daerah Kota Tangerang jarang mempertimbangkan kompetensi pegawai untuk menduduki jabatan tertentu, aspek politis seringkali menjadi pertimbangan. Memang, kompetensi pegawai dapat dieliminasi dengan mengikutsertakan pegawai tersebut dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, namun dengan waktu yang terbatas tentunya membutuhkan waktu cukup lama agar pegawai tersebut mampu memiliki pengalaman teknis sebagai pengawas ambien.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi pegawai dalam meningkatkan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup (BLH):

Definsi Konsep Variabel

1. Kompetensi SDM

Kompetensi SDM adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004:11) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

2. Motivasi Pegawai

Buchari (2007: 178) mendefinisikan "Motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi". Sehingga dapat dipahami kalau motivasi itu timbul atas dorongan pemenuhan berbagai keinginan yang sudah pasti dipengaruhi oleh faktor kepribadian, sikap, pengalaman, serta harapan atau tujuannya. Secara psikologis motivasi kerja dicerminkan dalam suatu hubungan timbal balik antara sikap, kebutuhan, persepsi, serta keputusan pegawai untuk melakukan suatu tindakan. Dorongan dalam motivasi bisa berbentuk *drive*, *attitude*, atau *impulse* yang

dapat menyebabkan seseorang akan berusaha meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin.

3. Pengawasan Ambien Udara

Sondang P. Siagian (2009:135), memberikan definisi sebagai berikut : “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang jelas ditentukan sebelumnya”. Adapun pengawasan ambien adalah pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh BLH Kota Tangerang dengan cara memantau kualitas udara dengan menggunakan alat pantau.

Definsi Operasional Variabel

1. Kompetensi SDM

Kompetensi SDM dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah parameter yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kualitas individu. Ketiga parameter ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan.

2. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah parameter yaitu dorongan mental dan emosi, harapan untuk berprestasi dan penerimaan tanggung jawab. Ketiga parameter ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan.

3. Pengawasan Ambien Udara

Pengawasan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah parameter yaitu penetapan standar, perbandingan standar dengan kenyataan dan Evaluasi dan perbaikan. Ketiga parameter ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup.
2. Diduga terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup.
3. Diduga terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Pengendalian Lingkungan Hidup.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan perhitungan statistik sebagai dasar pengolahan dan alat analisis data. Adapun metode kuantitatif yang digunakan termasuk ke dalam jenis asosiatif (hubungan), sebab variabel terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (kompetensi SDM dan motivasi pegawai) dan

variabel terikat (pengawasan ambien). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Lingkungan Hidup Kota Tangerang sebanyak 44 orang pegawai. Sedangkan ukuran sampelnya sebesar 39 orang yang diambil secara acak dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi produk moment, koefisien determinasi dan regresi linear yang dianalisis baik secara sederhana ataupun ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 1. Interpretasi Data Hasil Analisis Deskriptif

Jumlah Responden	Persen (%)	Interpretasi	Jumlah Responden	Interpretasi
1 – 8	0 – 19,99	Kondisi variabel tidak baik/setuju	1 – 19 (0 – 49,99 %)	Kondisi variabel tidak baik/ tidak setuju
9 – 16	20,00 – 39,99	Kondisi variabel kurang baik/setuju		
17 – 24	40,00 – 59,99	Kondisi varabel cukup /setuju	20 – 39 (50,00 – 100 %)	Kondisi Variabel tidak baik/ tidak setuju
25 – 32	60,00 – 79,99	Kondisi variabel baik/setuju		
33 – 39	80,00 – 100	Kondisi variabel sangat baik/setuju		

2. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

Tabel 2. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

No	Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
1.	Validitas Data	Semua nilai korelasi antara butir soal terhadap jumlah jawaban di atas 0,30	Semua butir soal dari ketiga variabel dinyatakan valid
2.	Reliabilitas Data	Nilai Reliabilitas Spearman Brown di atas 0,30 dengan metode <i>split-half</i>	Semua variabel dalam angket dinyatakan reliabel
3.	Normalitas Data	Nilai bagi antara <i>Skewness</i> dengan <i>Kurtosis</i> berada pada interval -2 s/d 2	Semua jawaban responden dari 3 variabel dinyatakan normal
4.	Linearitas Data	Nilai linearity adalah sebesar 51,211 dan 79,037 dengan nilai signifikan 0,008 dan 0,000	Data antara 2 variabel dengan variabel terikat bersifat linear

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

3. Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan korelasi baik sederhana ataupun ganda disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi

Variabel	Keterangan	Y
$X_1 \Rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,422
	Sig. (2-tailed)	0,008
	N	39
$X_2 \Rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,819
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	39
$X_1 \& X_2 \Rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,836
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	39

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Pada tabel di atas hasil analisis antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel pengawasan ambien (Y) sebesar sebesar 0,422 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan 95 %. Sehingga untuk pengujian Hipotesis pertama yang menyatakan : “Diduga terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup”, kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 95 %.

Berdasarkan tabel, hasil analisis antara variabel pengawasan melekat (X_2) dengan variabel pengawasan ambien (Y) sebesar sebesar 0,819 yang signifikan pada selang kepercayaan 95 %. Sehingga untuk pengujian Hipotesis kedua yang menyatakan : “Diduga terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup”, kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 95 %.

Berdasarkan tabel nilai korelasi antara variabel Kompetensi SDM dan variabel motivasi pegawai dengan variabel pengawasan ambien adalah sebesar 0,836 yang signifikan pada selang kepercayaan 95 %. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan : “Diduga terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup”, dapat terbukti pada selang kepercayaan 95 %.

4. Pembahasan

Untuk melihat pengaruh kompetensi SDM yang dikendalikan oleh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang atau sebaliknya digunakan rumus korelasi parsial yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel di halaman berikut.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Korelasi Parsial

Control Variables		Kom.SDM	Motivasi
Awat Kom.SDM Correlation		1.000	.645
Significance (2-tailed)		.	.000
df		0	36
Motivasi Correlation		.645	1.000
Significance (2-tailed)		.000	.
df		36	0

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi parsial di atas diperoleh nilai bahwa nilai korelasi memberikan hasil sebesar 0,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang memiliki pengaruh yang signifikan jika dikendalikan oleh motivasi pegawai (nilainya dibuat tetap). Atau sebaliknya pengaruh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang memiliki pengaruh yang signifikan jika dikendalikan oleh nilai kompetensi SDM (nilainya dibuat tetap).

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka digunakan rumus koefisien determinasi, yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (KD)

Variabel	r ² - hitung	KD	Kesimpulan
X ₁ ⇒ Y	0,1781	17,81 %	Bepengaruh sebesar 17,81 %
X ₂ ⇒ Y	0,6708	67,08 %	Bepengaruh sebesar 67,08 %
X ₁ & X ₂ ⇒ Y	0,6990	69,90 %	Bepengaruh sebesar 69,90 %

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi yang terangkum dalam tabel sebelumnya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel kompetensi SDM (X₁) dengan variabel pengawasan ambien (Y) sebesar 17,81 % dan sisanya sebesar 82,19% dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya pengaruh antara variabel motivasi pegawai (X₂) dengan variabel pengawasan ambien sebesar (Y) sebesar 67,08 % dan sisanya sebesar 32,92 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun apabila variabel kompetensi SDM (X₁) dan variabel motivasi pegawai (X₂) secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap variabel pengawasan ambien sebesar (Y) sebesar 69,90 % dan sisanya sebesar 30,10 %

dipengaruhi oleh faktor lainnya, diluar variabel kompetensi SDM dan motivasi pegawai yang menjadi faktor bebas dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan rumusan analisis regresi linear, maka hasil analisisnya dapat dirangkum ke dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Kompetensi SDM dengan Pengawasan Ambien

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,738	4,618		4,058	0,007
	X ₁	0,383	0,136	0,422	2,828	0,008

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear yang terangkum dalam tabel di halaman sebelumnya dapat dijelaskan bahwa hubungan diantara antara variabel kompetensi SDM (X₁) dengan variabel pengawasan ambien (Y) dapat memenuhi persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 18,74 + 0,38X_1$. Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai variabel kompetensi SDM (X₁) maka nilai variabel pengawasan ambien (Y) pun akan meningkat.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Motivasi Pegawai dengan Pengawasan Ambien

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,210	2,511		4,066	0,000
	X ₂	0,666	0,077	0,819	8,690	0,000

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Hubungan diantara variabel motivasi pegawai (X₂) dengan variabel pengawasan ambien (Y) dapat memenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 10,21 + 0,67X_2$. Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai variabel motivasi pegawai (X₂) maka nilai variabel pengawasan ambien (Y) pun akan meningkat.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Kompetensi SDM dan Motivasi Pegawai dengan Pengawasan Ambien

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,185	2,914	-	4,524	0,000

	X_1	0,207	0,112	0,227	1,853	0,072
	X_2	0,790	0,100	0,971	7,912	0,000

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Sedangkan hubungan yang terjadi apabila variabel kompetensi SDM (X_1) dan variabel motivasi pegawai (X_2) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel pengawasan ambien (Y) maka akan memenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 13,19 + 0,21X_1 + 0,79X_2$. Hasil tersebut memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai variabel kompetensi SDM (X_1) dan variabel motivasi pegawai (X_2), maka nilai variabel pengawasan ambien (Y) pun akan meningkat mengikuti persamaan garis linear.

Dengan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa faktor kompetensi SDM dan motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam mempengaruhi pengawasan ambien, karena dengan semakin meningkatnya kompetensi SDM dan semakin baiknya motivasi pegawai yang dimiliki pegawai yang ada di BLH Kota Tangerang Kota Tangerang maka akan secara langsung dapat meningkatkan pelaksanaan pengawasan ambien dalam mengukur tingkat kualitas udara di wilayah Kota Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup termasuk pada kategori cukup kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,422, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,81% yang menghasilkan persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 18,74 + 0,38X_1$.
2. Pengaruh motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup termasuk pada kategori sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,819, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,08% yang menghasilkan persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 10,21 + 0,67X_2$.
3. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan ambien di Kota Tangerang yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup termasuk pada kategori sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,836, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,90% yang menghasilkan persamaan garis regresi linear sebesar $\hat{Y} = 13,19 + 0,21X_1 + 0,79X_2$.

Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima kebenarannya.

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berkenaan dengan hasil penelitian, antara lain :

1. Kota Tangerang termasuk ke dalam Kota metropolitan dengan keunikan memiliki jumlah industri yang banyak. Karena itu, untuk melaksanakan pengawas ambien udara diperlukan dalam jumlah titik awas atau titik pantau yang representatif, sehingga dapat memberikan

hasil akurasi data yang tinggi. Disarankan agar jumlah pengawas ambien udara atau pemantau ambien udara ditambah, sesuai dengan representasi sebaran industri, lokasi kepadatan lalu lintas, dan bandar udara, karena saat ini jumlah pegawai yang ada belum cukup representatif dibandingkan dengan jumlah titik pantau yang harus ada. Disamping itu, pemantau saat ini tidak hanya diberikan tugas untuk melaksanakan pengawasan ambien udara saja, tapi diberikan beban kerja yang lain, misalnya melaksanakan pemantauan kualitas air sungai, air bawah tanah, air danau, dan kualitas tanah.

2. Peneliti menyarankan bagi Badan Lingkungan Hidup agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam pelaksanaan pengawasan ambien di wilayah Kota Tangerang. Adanya pengawasan ambien akan menjadi bahan tindakan dan kebijakan Pemerintah Kota dalam mengatasi pencemaran udara di Kota Tangerang. Selain itu, pemenuhan kualitas udara yang baik bagi warga Kota Tangerang melalui ketersediaan tumbuhan yang disediakan oleh Pemerintah Kota Tangerang akan mendukung penerimaan Adipura tahap Paripurna untuk Kota Tangerang itu sendiri.
3. Untuk memenuhi kebutuhan udara bersih atau oksigen bagi masyarakat yang tinggal di Kota Tangerang, maka Pemerintah Kota Tangerang harus bersikap progresif dalam penyediaan anggaran untuk menyediakan ruang terbuka hijau yang dirasakan sangat minim di Kota Tangerang dibandingkan jumlah penduduk dan pertumbuhan kendaraan bermotor yang mengeluarkan gas karbon.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia, Hand Out Perkuliahan Manajemen SDM*. Yogyakarta : MAP UGM.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Alih Bahasa, Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Buchari, 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Davis, Keith. 2005. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company..
- Gibson, James. L. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Akasara. Jakarta.
- Saifuddin. 2004. *Organization Theory : Structur, Design, Aplication*. Prentice Hall : USA.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,. Alfabeta. Bandung
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik untuk Pemimpin Berwawasan International*. Yogyakarta: Balairung & Co.

