



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN PENGENDALIAN PENCEMARAN AIR LIMBAH DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN GARUT

Neng Hertiwati¹; Ikeu Kania²

¹ Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut

Abstrak

Kompetensi sumber daya manusia di Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan belum optimal. Hal dibuktikan dengan rendahnya tingkat pelayanan pengendalian pencemaran air limbah. Tujuan penelitian ini adalah menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air limbah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada 12 responden.

Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dengan pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut.

Kata kunci: Kompetensi, Sumber daya manusia, Pelayanan

1 Pendahuluan

Kompetensi sumber daya manusia yang handal seperti yang dikatakan oleh Parker (Yuniarsih, 2013) menyebutkan bahwa ada 5 jenis kompetensi yang harus dimiliki pegawai yakni:

1. Mengerti apa yang harus dilakukan
2. Memiliki kemampuan dalam membangun *The Winning Team*
3. Mampu mengelola secara mandiri
4. Mampu bekerja dengan pihak-pihak lain
5. Memusatkan pada hasil

Jenis kompetensi di atas baiknya dimiliki oleh semua pegawai guna memiliki sebuah kualitas kerja yang optimal, karena kualitas kerja yang baik mampu mengalahkan kuantitas pegawai itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bahwa sebuah organisasi yang memiliki jumlah pegawai banyak tapi tanpa disertai dengan kompetensi pegawai yang sesuai, maka organisasi tersebut seperti tubuh

yang tidak memiliki kaki untuk berjalan sehingga tujuan organisasi pun tetap tidak akan bisa tercapai secara optimal. Tetapi sebaliknya meskipun jumlah pegawai kurang optimal, tapi jika para pegawai tersebut memiliki kompetensi sumber daya manusia yang sesuai maka dengan kerja sama yang baik dan bekerja keras tujuan organisasi pun bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Sebagai salah satu organisasi publik, Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut mempunyai tugas mewujudkan lingkungan hidup yang baik dan sehat untuk menunjang pembangunan yang berkelanjutan serta berwawasan lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari salah satu tujuan DLHKP Kabupaten Garut yaitu untuk meningkatkan pemantauan dan upaya pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan (Renstra DLHKP Kabupaten Garut Tahun 2009-2014:IV-3).

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka salah satu program dan kegiatan yang dilakukan DLHKP Kabupaten Garut dalam hal ini pada Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup didasarkan kepada Standar Pelayanan Minimal Bidang Lingkungan Hidup, yang terdiri dari :

- a. Pelayanan pengendalian pencemaran air
- b. Pelayanan pengendalian pencemaran udara dari sumber tidak bergerak
- c. Pelayanan informasi status kerusakan lahan atau untuk produksi biomassa
- d. Pelayanan tindak lanjut pengaduan masyarakat akibat adanya dugaan pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup.

Realisasi dari pelayanan pengendalian pencemaran air limbah masih belum optimal dalam SPM Tahun 2014 di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut. Pelayanan pengendalian pencemaran air limbah yang target realisasinya tidak tercapai optimal, Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya kapasitas sumber daya manusia pada Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan sebagai *leading sector* pelaksanaan pengawasan pencemaran lingkungan, kompetensi SDM pegawainya masih belum merata sehingga beban kerja hanya dipikul oleh beberapa pegawai saja.

Pelayanan pengendalian pencemaran air harus segera dioptimalkan, karena pencemaran air akan menjadi sebuah bencana besar jika dibiarkan begitu saja. Dimana pengendalian dapat diartikan sebagai suatu proses dasar untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan (Terry, 2006). Pengendalian berorientasi pada obyek yang dituju dan merupakan alat untuk menyuruh orang-orang bekerja menuju sasaran yang ingin dicapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, Pelayanan pengendalian pencemaran air limbah dan Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut.

2 Kajian Teori

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, serta *soft skills* dan *hard skills*. Kemudian hal itu banyak dipergunakan oleh organisasi sebagai salah satu aspek yang dinilai dalam proses perekrutan pegawai sebagai roda penggerak organisasi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para pimpinan di berbagai tingkatan manajemen dan berbagai organisasi baik

publik maupun bisnis. Karenanya penting untuk mengadopsi dan mensosialisasikan nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Dimana menurut Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2007) menyebutkan bahwa: Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es”, dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian dibawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada diatas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar”nya.

Kemudian Spencer and Spencer (Yuniarsih, 2013), menyebutkan bahwa ada 5 karakteristik kompetensi yakni sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan- keinginan yang menyebabkan melakukan sesuatu;
2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi;
3. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang;
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik;
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Kompetensi merupakan faktor yang menjadi kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam kondisi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Begitupun dalam hal pelayanan pengendalian pencemaran air, kompetensi SDM merupakan salah satu faktor penunjang agar pelayanan pengendalian pencemaran air dapat berjalan efektif dan efisien.

Pelayanan pengendalian pencemaran air termasuk kedalam salah satu pelayanan publik, dimana pelayanan publik (Ratminto, 2013) dapat diartikan sebagai: Segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggungjawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

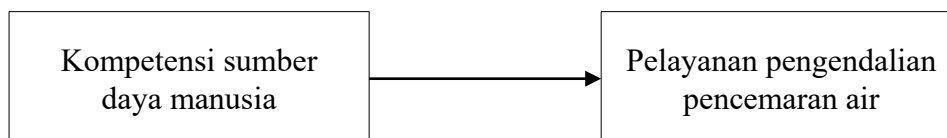
Indicator kualitas pelayanan menurut Lenvine (Dwiyanto, 2006), menyebutkan bahwa untuk menentukan kualitas pelayanan itu terdiri dari 3 dimensi yakni:

1. *Responsiveness*, yakni daya tanggap penyedia layanan terhadap harapan, keinginan maupun tuntutan pengguna layanan;
2. *Responsibility*, yakni suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar dan telah ditetapkan;
3. *Accountability*, yakni suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar proses penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kepentingan *stakholders* dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.

Pada akhirnya kompetensi sumber daya manusia yang baik ditujukan untuk menunjang implementasi sebuah pelayanan pengendalian yang berkualitas. Jika kompetensi sumber daya manusianya baik maka pelayanan pengendalian pencemaran air pun akan berjalan dengan baik,

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan jika kompetensi sumber daya manusianya kurang baik, maka pelayanan pengendalian pencemaran air pun akan berjalan tidak optimal bahkan organisasi tidak akan mampu untuk mencapai tujuan organisasinya.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu Kompetensi sumber daya manusia dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu Pelayanan pengendalian pencemaran air. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi variabel penelitian

| NO | VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR |
|----|--|---|---|
| 1 | Variabel X: Kompetensi SDM Spencer and Spencer (Yuniarsih, 2013) | 1. Motif (<i>motive</i>) | - Persaingan Kerja - Adanya <i>Reward</i> - Adanya <i>Punishment</i> - Prestasi Kerja |
| | | 2. Sifat/ Ciri Bawaan (<i>Trait</i>) | - Selalu Berinisiatif - Keingintahuan yang Mendasar - Peka Terhadap Lingkungan Kerja - Berinovasi tinggi |
| | | 3. Konsep Diri (<i>Self Concept</i>) | - Percaya Diri - Jiwa Kepemimpinan Tinggi |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Bertanggungjawab atas pekerjaan - Kepercayaan dari Pimpinan |
| | | 4. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Pendidikan - Penambahan Wawasan Secara Mandiri - Mampu Memberikan Solusi Untuk Setiap Permasalahan - Transfer Ilmu Selalu Dilakukan |
| | | 5. Keterampilan (<i>Skill</i>) | <ul style="list-style-type: none"> - Menguasai Tugas dan Pekerjaan - Mengatasi permasalahan kerja - Training Secara Berkala - Mampu Menjalankan Berbagai Tugas |
| 2 | Variabel Y: Pelayanan Pengendalian Lenvine (Dwiyanto, 2006) | 1. <i>Responsiveness</i> (responsivitas) | <ul style="list-style-type: none"> - Selalu Menanggapi Keluhan Masyarakat - Merespon Serta Menerima Tuntutan dari Masyarakat - Selalu Mengkondusifkan Situasi dan Kondisi - Meminimalisir Permasalahan di Lapangan |
| | | 2. <i>Responsibility</i> (responsibilitas) | <ul style="list-style-type: none"> - Pemberian Pelayanan Sesuai Dengan Prosedur - Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Target Kerja - Evaluasi Kerja Selalu Dilakukan - Mengetahui SOP yang Sudah Ditetapkan |
| | | 3. <i>Accountability</i> (akuntabilitas) | <ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan Yang Diberikan sesuai dengan kepentingan <i>Stakeholders</i> - Mampu Mempertanggungjawabkan Tugas dan Kewajiban - Transparansi dan kejelasan informasi |

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan sebanyak 12 orang responden.

3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk menguatitifikasikan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2006). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

| No | Pernyataan Positif | Nilai | Pernyataan Negatif | Nilai |
|----|---------------------|-------|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | Sangat Setuju | 1 |
| 2 | Setuju | 4 | Setuju | 2 |
| 3 | C-D | 3 | C-D | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | Tidak Setuju | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | Sangat Tidak Setuju | 5 |

Sumber: (Riduwan, 2006)

3.4 Teknik Analisis Data

Jenis data yang diteliti mencakup data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didasarkan atas hasil wawancara dan observasi. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan cara pikir ilmiah, melalui penarikan kesimpulan secara logis, sistematis, cermat dan akurat berdasarkan kaidah-kaidah berfikir logis. Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

4 Hasil dan Implikasi

4.1 Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena akan menentukan maju atau mundurnya organisasi itu sendiri. Diperlukan langkah-langkah nyata untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi SDM agar menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat sebagai target pelayanan. Kualitas pelayanan yang diberikan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang ditampilkan oleh para pegawai yang ada dalam suatu organisasi.

Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut sebagai salah satu instansi yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pengelolaan lingkungan hidup, tentu saja dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Termasuk pengendalian pencemaran air limbah merupakan salah satu tugas DLHKP yang masih menjadi permasalahan klasik sampai pada saat sekarang, permasalahan ini tentu saja menjadi tantangan bagi semua pihak terutama instansi pemerintah sebagai pemegang kewenangan untuk menyelesaikannya.

Untuk mengetahui kondisi variabel kompetensi sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 20 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel kompetensi SDM di atas, maka dapat kita ketahui bahwa kompetensi SDM di Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup DLHKP Kabupaten Garut masih bermasalah. Adapun permasalahan yang muncul diantaranya pada indikator prestasi kerja yang masih dianggap penting, indikator inisiatif pegawai yang kurang, indikator keingintahuan yang mendasar yang belum menonjol, indikator peka terhadap lingkungan yang masih kurang, indikator percaya diri yang kurang, indikator jiwa kepemimpinan tinggi yang masih kurang, indikator kepercayaan pimpinan yang masih tertumpu hanya pada beberapa pegawai saja, indikator menguasai pekerjaan dan indikator mampu menjalankan berbagai tugas yang masih belum optimal.

4.2 Pelayanan Pengendalian Pencemaran Air Limbah

Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut merupakan sebuah organisasi publik yang senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu Bidang di Dinas ini adalah Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup yang konsen terhadap pelayanan pengendalian pencemaran baik air, udara, B3, termasuk pengaduan masyarakat demi terjaganya kelestarian lingkungan.

Semua pelayanan perlu diberikan penilaian agar pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah kepada masyarakat tidak konstan tetapi dinamis, di Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan ada yang dinamakan SPM (Standar Pelayanan Minimal). Penyusunan SPM dimaksudkan agar Bidang PPLH memiliki laporan secara tertulis tentang pelayanan yang sudah diberikan kepada masyarakat sekaligus sebagai indikator kinerja dan pelayanan yang sudah diberikan kepada masyarakat mengalami peningkatan atau penurunan setiap tahunnya. Dalam penelitian ini, jenis pelayanan yang diteliti hanya pelayanan pengendalian pencemaran air saja.

Untuk mengetahui kondisi variabel pelayanan pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 11 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel pelayanan pengendalian pencemaran air limbah, maka dapat kita ketahui bahwa hanya terdapat satu indikator yang bermasalah yakni indikator kesesuaian hasil kerja dengan target kerja. Meskipun hanya terdapat satu indikator yang bermasalah, tetapi indikator tersebut merupakan kunci yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja pegawai dalam hal ini memberikan pelayanan pengendalian pencemaran air limbah kepada masyarakat yang merupakan tugas pokok dari salah satu seksi pada Bidang PPLH.

4.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Pengendalian Pencemaran Air Limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut adalah berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,1263 > 2,228$). Sementara untuk koefisien determinasi didapatkan angka 62,99%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (kompetensi SDM) terhadap variabel Y (pelayanan pengendalian) adalah sebesar 62,99%, sedangkan sisanya sebesar 37,01% dipengaruhi factor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi SDM mempengaruhi pelayanan pengendalian di DLHKP Kabupaten Garut. Dengan demikian untuk meningkatkan pelayanan pengendalian pencemaran air limbah maka langkah yang harus dilakukan oleh organisasi adalah dengan melakukan peningkatan kompetensi SDM secara terstruktur dan sistematis. Langkah tersebut dilakukan sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5 Kesimpulan

- a) Kompetensi sumber daya manusia pada pegawai di Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup masih belum optimal. Dalam hal ini dapat dilihat dari indikator prestasi kerja sebanyak 33,33% menjawab tidak setuju, indikator inisiatif sebanyak 33,33% menjawab tidak setuju, indikator keingintahuan mendasar sebanyak 50% menjawab tidak setuju, indikator peka terhadap lingkungan sebanyak 33,33% menjawab ragu dan 16,67% menjawab tidak setuju, indikator percaya diri sebanyak 41,66% menjawab tidak setuju, indikator jiwa kepemimpinan tinggi sebanyak 33,34% menjawab tidak setuju, indikator kepercayaan dari pimpinan sebanyak 41,66% ragu, indikator menguasai pekerjaan sebanyak 41,66% menyatakan tidak setuju dan indikator mampu mengerjakan berbagai tugas sebanyak 33,33% menjawab tidak setuju.
- b) Pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut masih belum berjalan efektif. Hal ini bisa dilihat dari indikator kesesuaian antara hasil kerja dan target kerja responden sebanyak 33,33% menjawab tidak setuju. Kondisi seperti ini terjadi karena kurang meratanya kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai.
- c) Berdasarkan perhitungan t_{hitung} , maka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut. Hal ini di buktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,1263 > 2,228$) dengan koefisien determinasi sebesar 62,99% yang sisanya sebanyak 37,01% dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian.

6 Rekomendasi

- a) Untuk mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia maka perlu ditumbuhkan lagi inisiatif dari pegawai dengan meningkatkan rasa ingin tahu, peka terhadap lingkungan, menumbuhkan rasa percaya diri sehingga setiap pegawai mampu menonjolkan jiwa kepemimpinan mereka dan mampu meraih kepercayaan dari pimpinan yang akan membuat pimpinan akan lebih seimbang dalam memberikan tugas kepada pegawainya. Dengan seperti itu maka kemampuan pegawai akan semakin terlatih, sehingga pegawai akan mampu menguasai dan menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

- b) Untuk lebih meningkatkan pelayanan pengendalian pencemaran air limbah di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut selain harus meningkatkan kompetensi para pegawai agar bisa lebih optimal dalam pemberian pelayanan, maka Dinas juga harus mengusahakan agar Kabupaten Garut memiliki Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup yang lebih kompeten dalam melakukan pengendalian pencemaran. Jika Kabupaten Garut memiliki PPLH, maka pengawasan akan rutin dilaksanakan dan setiap *stakeholders* yang melakukan pelanggaran akan langsung di tindak oleh PPLH sehingga pencemaran air limbah akan mampu diminimalisir perkembangannya.
- c) Selain faktor kompetensi SDM yang sudah dibahas dalam penelitian ini, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi pelayanan pengendalian pencemaran air limbah ini. Salah satu faktor tersebut adalah peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan unit kerja lain di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut, dalam hal ini Bidang Tata Lingkungan dan UPT Laboratorium. Dengan koordinasi dan kerjasama yang baik, maka diharapkan pelayanan pengendalian pencemaran air limbah ini akan lebih efektif dan efisien.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanegara, D. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratminto, A. S. (2013). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistik Edisi Ke Tiga*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sevilla. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Terjemahan Tuwu Alimudin*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel, S. (1992). *Statistic Nonparametric Untuk Ilmu-Ilmu Social (Terjemahan Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptomo, F. (2011). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Yanto, A. D. (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Yuniarsih, S. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Dokumen :

1. Buku Laporan SPM Bidang Lingkungan Hidup Tahun 2013.
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2001 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air.
4. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 39 Tahun 2011 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup dan Angka Kreditnya.