

# **PENGARUH ABILITY PEGAWAI MEMAHAMI ISU-ISU LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KONSERVASI HUTAN KOTA**

## **Studi Ex Post Facto Terhadap Pegawai Di Kawasan Industri Pt. Jiep Jakarta**

**Rusdi Hidayat<sup>1</sup>, Muzani Jalaludin<sup>1</sup>, Suwirman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen Lingkungan Universitas Negeri Jakarta, <sup>2</sup>STIE Trisakti Jakarta

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kuatnya faktor-faktor pengaruh ability pegawai memahami isu-isu lingkungan dan kepemimpinan terhadap efektivitas pengelolaan hutan kota pegawai. Penelitian ini dilakukan di kawasan industri PT JIEP Pulogadung Jakarta dilakukan selama tiga bulan, mulai bulan Juni sampai Agustus 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah ex post-facto atau hubungan kausal komparatif dengan desain faktorial 2 x 2. Hasil penelitian Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih tinggi dari pegawai yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan rendah. Rata-rata pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan rendah. Selanjutnya terdapat pengaruh interaksi antara penerapan ability memahami isu-isu lingkungan dan Kepemimpinan terhadap pengelolaan konservasi hutan kota . Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih tinggi dari pegawai yang memiliki ability memahami isu-isu lingkungan rendah pada kelompok dengan Kepemimpinan Transformatif dibuktikan dari hasil uji tuckey.*

**Kata Kunci :** Ability Pegawai, Isu-isu Lingkungan, Kepemimpinan

### **Abstract**

*The purpose of this study is to reveal the strength of employee's ability factors to understand environmental issues and leadership on the effectiveness of urban forest management employees. This research was carried out in the PT JIEP Pulogadung industrial area in Jakarta for three months, starting from June to August 2017. The research method used was ex post-facto or comparative causal relationship with 2 x factorial design 2. Results of research on urban forest conservation management activities between employees with the ability to understand high environmental issues are higher than those with the ability to understand the low environmental issues. The average urban forest conservation management that has the ability to understand high environmental issues is higher than employees who have the ability to understand low environmental issues. Furthermore, there is an interaction effect between the application of the ability to understand environmental issues and Leadership on the management of forest conservation of the city. Urban forest conservation management activities between employees who have the ability to understand high environmental issues are higher than employees who have the ability to understand low environmental issues in the group with Transformative Leadership as evidenced from the tuckey test results.*

**Keywords:** Employee Ability, Environmental Issues, Leadership

## PENDAHULUAN

Jakarta merupakan pusat pemerintahan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Semenjak dinyatakan sebagai ibukota, penduduk Jakarta melonjak sangat pesat akibat kebutuhan tenaga kerja pemerintahan yang hampir semua terpusat di Jakarta. Sebagai pusat pemerintahan maka Jakarta menjadi kota yang sangat dinamis dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia. Dijadikannya Kota Jakarta sebagai pusat pemerintahan berpengaruh terhadap banyak hal mulai dari aktivitas ekonomi, sosial, budaya dan objek wisata yang sangat pesat kemajuannya. Kehidupan kota yang dinamis memungkinkan Jakarta mempunyai segudang permasalahan yang ada di dalamnya.

Provinsi DKI Jakarta terbagi dalam 5 wilayah Kota dan satu Kabupaten. Semuanya berstatus administratif (tidak memiliki otonomi sendiri). Status daerah otonom berada pada tingkat provinsi. Kabupaten Kepulauan Seribu adalah satu-satunya kabupaten yang bersifat administratif di Indonesia. Wilayah DKI Jakarta berbatasan dengan provinsi Jawa Barat, Provinsi Banten, dan Laut Jawa. Di Selatan bagian timur berbatasan dengan Kota Depok, Kabupaten Bogor dan Kota Bekasi serta Kabupaten Bekasi. Sebelah

Selatan bagian barat berbatasan dengan Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang dan Kabupaten Tangerang Selatan. Sedangkan sebelah utara terdapat Laut Jawa.

Kota Jakarta Barat terdiri dari 8 Kecamatan dan 56 Kelurahan. Kota Jakarta Pusat terdiri dari 8 Kecamatan dan 44 kelurahan. Jakarta Selatan terdiri dari 10 Kecamatan dan 65 Kelurahan. Jakarta Timur terdiri dari 10 Kecamatan dan 65 Kelurahan. Kota Jakarta Utara terdiri dari 6 Kecamatan dan 32 Kelurahan. Kabupaten Kepulauan Seribu terdiri dari 8 Kecamatan dan 56 Kelurahan Dua Kecamatan dan 6 Kelurahan.

Adapun luas dari setiap kota dan kabupaten di DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Kota Jakarta Pusat dengan luas 47,90 km<sup>2</sup>
2. Jakarta Utara dengan luas 142,20 km<sup>2</sup>
3. Jakarta Barat dengan luas 126,15 km<sup>2</sup>
4. Jakarta Selatan dengan luas 145,73 km<sup>2</sup>
5. Kota Jakarta Timur dengan luas 187,73 km<sup>2</sup>
6. Kabupaten kepulauan Seribu dengan luas 11,81 km<sup>2</sup>

Di wilayah utara Jakarta membentang garis pantai sepanjang 35 km yang menjadi tempat bermuaranya 13 buah sungai dan 2 buah kanal. Struktur Geologis Jakarta seluruhnya berupa dataran rendah

yang terdiri dari endapan *pleistocene* yang terdapat pada lebih kurang 50 meter di bawah permukaan tanah.

Bagian selatan terdiri atas lapisan alluvial, sedang dataran rendah pantai merentang ke bagian pedalaman sekitar 10 km. Di bawahnya terdapat lapisan endapan yang lebih tua dan tidak tampak pada permukaan tanah karena tertimbun seluruhnya oleh endapan aluvium. Di wilayah bagian utara baru terdapat pada kedalaman 10-25 m. Pada bagian tertentu juga terdapat lapisan permukaan tanah yang keras dengan kedalaman 40 m.

Kota Jakarta beriklim panas dengan suhu udara maksimum berkisar 32,7 derajat Celcius sampai 34 derajat Celcius pada siang hari dan suhu udara minimum berkisar 23,8 derajat Celcius sampai 25,4 derajat Celcius pada malam hari. Rata-rata curah hujan sepanjang tahun 237,96 mm, Selama periode 2002-2006 curah hujan terendah sebesar 122,0 mm terjadi pada tahun 2002 dan tertinggi sebesar 267,4 mm terjadi pada tahun 2005, dengan tingkat kelembaban udara mencapai 73,0 - 78,0% dan Kecepatan angin rata-rata mencapai 2,2 m/detik sampai 2,5 m/detik.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta dihadapkan dengan permasalahan lingkungan yang sangat kompleks

dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia. Hal itu terjadi sebagai akibat tingginya tingkat pertumbuhan penduduk, baik dari kelahiran maupun karena urbanisasi. Pertambahan jumlah penduduk yang terus meningkat menyebabkan hilangnya keseimbangan lingkungan. Sehingga lingkungan Jakarta menjadi sangat memprihatinkan dan mengalami degradasi lingkungan yang sangat luar biasa. Hal ini Tentunya berpengaruh terhadap kualitas hidup masyarakat, di mana masyarakat tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidupnya akan lingkungan seperti kebutuhan air bersih, udara yang sejuk dan permukiman yang layak, keseimbangan lingkungan yang tetap terjaga dan daya dukung lingkungan yang mampu menunjang kebutuhan setiap individu masyarakat yang tinggal di daerah ibukota Jakarta.

Ekosistem Hutan Kota yang memiliki fungsi ekologis untuk mendukung kehidupan masyarakat di DKI Jakarta akan semakin terancam keberadaannya, hal ini diakibatkan adanya desakan ekonomi dan pembangunan, untuk itu diperlukan pengelolaan hutan Kota secara tepat guna yang dalam melestarikan lingkungan hidup bagi ekosistem perkotaan di DKI Jakarta.

Menurut Subarudi & Samsuudin (2012) pelaksanaan pembangunan hutan

kota merupakan suatu keniscayaan bagi pemda DKI Jakarta untuk mengurangi tingkat kerentanan wilayahnya terhadap bencana banjir akibat naiknya tinggi permukaan air laut dan rendahnya proporsi ruang terbuka hijau (RTH) sebagai daerah resapan air.

Lebih lanjut Dirdjojuwono (2004) mengemukakan bahwa hutan kota merupakan ruang terbuka hijau yang wajib dimiliki oleh suatu kawasan industri. Kawasan industri biasanya mempunyai fasilitas kombinasi yang terdiri atas peralatan-peralatan pabrik (industrial plants), penelitian dan laboratorium untuk pengembangan, bangunan perkantoran, bank, serta prasarana lainya seperti fasilitas sosial dan umum yang mencakup perkantoran, perumahan, sekolah, tempat ibadah, dan ruang terbuka hijau.

Melihat peraturan presiden Nomor 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri Nasional dengan jelas pemerintah mengatur pemanfaatan ruang terbuka hijau untuk kawasan industri terdiri dari maksimal 70% untuk lahan industri, dan 30%, untuk ruang terbuka hijau. Sedangkan lahan yang dapat dimanfaatkan diatur 60% untuk bangunan, dan 40% untuk ruang terbuka hijau. Peraturan pemerintah ini ada kewajiban bagi pengelola kawasan industri untuk

meningkatkan upaya pembangunan industri yang berwawasan lingkungan. Sarana dan prasarana suatu kawasan industri telah diatur oleh pemerintah Indonesia yang telah mendefinisikan kawasan industri adalah kawasan tempat pemusatan kegiatan industri yang dilengkapi dengan sarana dan parasarana penunjang yang dikembangkan oleh perusahaan kawasan industri yang telah memiliki izin usaha kawasan industri.

Menurut Wahyuni & Samsuudin (2012), sebagai kebijakan yang mengatur pemanfaatan ruang bagi publik, kebijakan tata ruang dan hutan kota adalah kebijakan yang berada pada posisi yang sangat strategis. Bagi pemerintah pusat dan daerah, pembuatan dan pengimplementasian kebijakan ini akan menjadi bukti dalam menjalankan tanggung jawab untuk memenuhi hak publik, baik untuk mendapatkan akses ruang yang tepat, kepentingan ekonomi, sosial, dan budaya maupun guna mendapatkan lingkungan yang memenuhi standar kesejahteraan.

Rahmy, Faisal, & Soeriaatmadja, (2012) menjelaskan bahwa penambahan proporsi ruang terbuka hijau kota maksimum dihasilkan melalui pendekatan terhadap populasi penduduk sebagai acuan perhitungan berdasarkan standar kebutuhan luas ruang terbuka hijau diikuti oleh standar

kebutuhan oksigen per-kapita sesuai dengan pedoman penyediaan dan pemanfaatan ruang terbuka hijau. Standar kebutuhan luas ruang terbuka hijau per-kapita merupakan representasi kebutuhan ruang terbuka hijau kota dalam memenuhi fungsi ekologis dan fungsi sosial sebagai tempat beraktivitas bagi warga. Walaupun demikian, standar tersebut tidak secara komprehensif menunjukkan proses perhitungan kebutuhan ruang terbuka hijau kota berdasarkan beragam fungsi yang dijalankannya. Fungsi-fungsi yang dimaksud antara lain sebagai habitat flora dan fauna dalam kota, sebagai pengendali iklim mikro dan genangan air hujan, sebagai pelindung sumber daya alam seperti sungai dan mata air, sebagai pereduksi polutan dan peredam kebisingan, serta sebagai pengendali guna lahan. Selain itu, perhitungan yang mengacu pada standar kebutuhan oksigen pun perlu dikaji kembali mengenai variabel penggunaannya yang dibatasi hanya manusia, hewan ternak dan kendaraan bermotor. Pada sisilain, secara ekologis, proses alam yang melibatkan perputaran oksigen juga penting untuk dipertimbangkan dalam perhitungan tersebut.

Sejalan dengan pendapat diatas, Muspiroh mengemukakan bahwa pembangunan kota harus berwawasan

lingkungan dengan menciptakan lebih banyak kawasan terbuka hijau. Hal ini dibutuhkan untuk menciptakan paru-paru kota yang asri, serasi dan, sejuk sehingga bermanfaat bagi penetralisir karakter orang kota dengan tingkat stres yang tinggi akibat dari tensi ekonomi dan lain-lain. Hutan kota bermanfaat pula untuk meredam suara yang berasal dari kendaraan dan kegiatan proses industrialisasi, resapan air, penyejuk iklim, terutama iklim mikro, pembersih udara dari partikel dan debu serta bahan kimia yang dapat mengganggu kesehatan. Begitu pentingnya manfaat hutan atau ruang terbuka hijau didalam kota, menjadikan pengelolaan dan penataan hutan kota yang baik dan teratur untuk dilakukan oleh pemerintah, dan atau swasta dalam mengisi pembangunan dalam kota (Muspiroh, 2014).

Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor : P.71/Menhut-II/2009 tentang pedoman penyelenggaraan hutan kota mendefinisikan hutan dan hutan kota pada pasal 1 ayat 1 dan 2 sebagai berikut : Hutan adalah suatu kesatuan ekosistem berupa hamparan lahan berisi sumber daya alam hayati yang didominasi pepohonan dalam persekutuan alam lingkungannya yang satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan. Sedangkan hutan kota adalah suatu hamparan lahan

yang bertumbuhan pohon-pohon yang kompak dan rapat di dalam wilayah perkotaan baik pada tanah negara maupun tanah hak, yang ditetapkan sebagai hutan kota oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa hutan kota adalah kawasan yang ditutupi pepohonan dan dibiarkan tumbuh secara alami menyerupai hutan, tidak tertata seperti taman, serta lokasinya berada di dalam atau di sekitar perkotaan. Hutan kota berfungsi untuk mengurangi degradasi lingkungan kota yang diakibatkan oleh eksekusi negatif pembangunan. Selain mempunyai fungsi perbaikan lingkungan hidup, hutan kota juga memiliki fungsi estetika yang harus dipelihara dengan baik.

Pembangunan fisik di perkotaan sejatinya ditujukan untuk memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalani hidup. Namun dengan semakin banyaknya bangunan, keberadaan ruang terbuka hijau menjadi terbatas. Sehingga berdampak pada ketidakseimbangan ekosistem, seperti rusaknya fungsi resapan air, banjir, kekeringan dan polusi. Kondisi seperti ini, hutan kota sangatlah diperlukan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kota, dan juga pengelolaan hutan kota dengan baik dan efektif sangatlah diperlukan.

Menurut Tannenbaum, (1968) efektivitas yaitu organisasi dapat dikatakan sukses apabila nilai organisasi dapat digunakan untuk menunjukkan pencapaian tujuan. Artinya efektivitas organisasi dikenal adanya dua faktor yang saling berhubungan yaitu faktor-faktor yang berfungsi membantu pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai yang lazim disebut faktor penentu keberhasilan dan determinan efektivitas organisasi dan faktor berkenaan dengan ukuran-ukuran seberapa jauh keberhasilan pencapaian tujuan, yang bisa disebut indikator-indikator keberhasilan organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mathis mengatakan bahwa efektivitas organisasi sering didefinisikan sebagai tujuan organisasi yang dapat dicapai. Kontribusi unit sumber daya manusia atas efektivitas organisasi dan efisiensi dari kegiatan departemen sumber daya manusia harus diukur. Artinya efektivitas berarti sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi berarti bagaimana kita mencampur sumber daya secara cermat). Sebaliknya, efektif tetapi tidak efisien berarti dalam mencapai sasaran menggunakan sumber daya berlebihan atau lazim dikatakan ekonomi biaya tinggi. Tetapi yang paling parah adalah tidak efisien dan juga tidak

efektif, artinya ada pemborosan sumber daya tanpa mencapai sasaran atau penghambur-hamburan sumber daya (Mathis Robert & Jackson John, 2001).

Hoy mengatakan bahwa *effectiveness is one of the most pervasive organizational constructs relevant all participant in organizational life*. Artinya efektivitas adalah salah satu konsep administrasi yang meresap luas dalam kaitanya dengan partisipasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi (Hoy, 1980).

Sebagai bagian dari salah satu konsep administrasi yang meresap luas dalam kaitanya dengan partisipasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi terutama pada pengelolaan hutan kota, maka pengelolaan hutan kota tidak hanya berorientasi kepada pemanfaatan hutan melalui pemberian izin semata dengan cara membagi-bagi seluruh kawasan hutan produksi. Pengelolaan hutan kota harus dilihat dari proses keserasian antara pengukuhan dan penetapan kawasan hutan dengan rencana tata ruang wilayah provinsi (RTRWP), sehingga pengelolaan hutan kota dilihat sebagai sebuah *landscape* ekonomi, politik, sosial dan tata ruang yang utuh di perkotaan.

Samson & Daft (2009), menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan

organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Empat komponen yang mempengaruhi suatu manajemen atau pengelola, yaitu: (1) perencanaan (planning), yaitu menentukan untuk tujuan kinerja organisasi dimasa depan serta memutuskan tugas dan penggunaan sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, (2) pengorganisasian (organizing) meliputi penentuan dan pengelompokan tugas kedalam departemen, penentuan otoritas serta alokasi sumberdaya diantara organisasi, (3) kepemimpinan (leading) merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memimpin berarti menciptakan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan agar memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, (4) pengendalian (controlling) berarti monitoring aktivitas karyawan, mengevaluasi target dan tujuan, dan melakukan tindak lanjut bila diperlukan.

Kemampuan (*ability*) adalah sifat (bawaan atau belajar) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Konopaske *et, al*, memberikan gambaran 10 (sepuluh) kemampuan mental

seseorang yaitu: (1) *Fleksibility*, (2) *Fluency*, (3) *Inductive reasoning*, (4) *Associative memory*, (5) *Span memory*, (6) *Number facility*, (7) *Perceptual speed*, (8) *Deduktif reasoning*, (9) *Spatial orientation and vizualitation*, (10) *Verbal comprehension*

Spencer dalam Moehariono (2010:38) mengartikan kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Mathis dan Jackson (2001:83) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan.

Robbins (2004:301) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual : kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu

cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ.

Menurut Harris (2012:3) isu lingkungan telah lama menjadi perhatian meskipun penelitian, perhatian media masa yang berupaya meningkatkan kesadaran masyarakat tentang masalah lingkungan, kampanye oleh kelompok-kelompok yang peduli pada lingkungan, dan berbagai perjanjian internasional merupakan respon terhadap isu lingkungan. Namun masalah lingkungan belum juga dapat diselesaikan. Kebutuhan manusia yang semakin meningkat di abad dua puluh membawa efek terhadap ekosistem, sehingga kegiatan manusia tersebut membawa perubahan pada lingkungan yang mengesampingkan dinamika perubahan bumi secara alamiah. Berbagai masalah lingkungan yang muncul diantaranya: berkurangnya keanekaragaman hayati, perubahan iklim, polusi, tetapi kegiatan manusia selalu membuka jalan untuk masalah itu tetap ada (Ivancevich, Matteson, & Konopaske, 1990).

Lebih lanjut, Harris (2012) hari bahwa ada beberapa alasan kenapa masalah itu sulit di selesaikan, alasan pertama yaitu ilmu pengetahuan tentang masalah lingkungan sangat kompleks, alasan kedua ada banyak stake holder yang terlibat dalam penyelesaian masalah lingkungan, alasan ketiga



penyelesaian masalah lingkungan memerlukan upaya perubahan dalam masalah konsumsi dan sumber daya alam ini memerlukan perubahan gaya hidup masyarakat.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berkembang dengan efektif. Menurut Robbins (2008): Leadership as *ability* to influence a group toward the achievement or set goals. Yang maknanya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok kearah pencapaian dari visi atau beberapa tujuan. Akar dari kepemimpinan adalah pemimpin atau leader. Dalam kaitanya dengan istilah pemimpin, pemimpin itu adalah orang yang memerankan atribut-atribut kunci kepemimpinan, meliputi ide, visi, nilai, mempengaruhi orang lain, dan membuat keputusan-keputusan sulit. Dengan demikian pemimpin adalah orang yang bertugas menghadapi berbagai kompleksitas permasalahan organisasi untuk menemukan solusi demi kemajuan organisasi. Dalam banyak perbincangan, istilah kepemimpinan digunakan secara bergantian dengan manajemen. Padahal, ada perbedaan antara konsep kepemimpinan dan manajemen. Terkait perbedaan tersebut, dikemukakan

oleh Hughes sebagai berikut: *It is natural to look at the relationship between leadership and management. To many, the words like effeciency, planning, papaerwork, procedures, regulation, control, and concistency. Leadership is often more associated with words like risk taking, dynamic, creativity, change, and vision. Some say ledership is fundamentally and value-chossing, and thus a value-leaden, activity, whereas management is not. Leaders are thought to do right things, whereas managers are thought to do things right* (Hughes, 1993).

Pandangan diatas menekankan bahwa ada hubungan sifat antara kepemimpinan dengan manajemen, seperti dicirikan oleh kata efisiensi, perencanaan, prosedur, regulasi, kontrol, dan konsistensi. Namaun demikian, kepemimpinan lebih sering dihubungkan dengan pengambilan resiko, dinamis, kreativitas, perubahan, visi, dan memilih nilai. Hal ini tidak ada dalam manajemen. Pemimpin berfikir untuk melakukan sesuatu hal yang baik, sedangkan manajer berpikir melakukan sesuatu yang benar.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di kawasan industri PT JIEP Pulogadung Jakarta Timur.

Metode penelitian yang digunakan adalah *ex post-facto* atau hubungan kausal komparatif dengan desain faktorial 2 x 2 sebagai berikut:

Tabel 1 Desain Penelitian Faktorial 2 x 2

Ability Kepemimpinan (B) (Variabel X <sub>2</sub> )	Ability Memahami Tentang Isu-Isu Lingkungan (A) (Variabel X <sub>1</sub> )	
	Ability memahami tentang Isu-Isu Lingkungan Tinggi (A <sub>1</sub> )	Ability memahami tentang Isu-Isu Lingkungan Rendah (A <sub>2</sub> )
Transformatif (B <sub>1</sub> )	A <sub>1</sub> B <sub>1</sub>	A <sub>2</sub> B <sub>1</sub>
Transaksional (B <sub>2</sub> )	A <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	A <sub>2</sub> B <sub>2</sub>

Keterangan:

- A<sub>1</sub>B<sub>1</sub>** : efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan ability memahami tentang isu-isu lingkungan tinggi dan kepemimpinan transformatif
- A<sub>1</sub>B<sub>2</sub>** : Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan ability memahami tentang isu-isu lingkungan tinggi dengan kepemimpinan transaksional
- A<sub>2</sub>B<sub>1</sub>** : Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan ability memahami tentang isu-isu lingkungan rendah dengan kepemimpinan transformatif
- A<sub>2</sub>B<sub>2</sub>** : Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan ability memahami tentang isu-isu lingkungan rendah dengan kepemimpinan transaksional

Sampel diambil secara random sebanyak 110 pegawai dengan menggunakan teknik *multistage random sampling* berdasarkan *Factorial Group Design*. Hal ini tersebut juga terkait dengan

disain faktorial 2 x 2 sehingga menggunakan 27% batas atas dan batas bawah.

Dari 110 responden tersebut dihitung skor untuk butir instrumen *ability* memahami isu-isu lingkungan, lalu diambil 27% dari skor tertinggi dikelompokkan pada kelompok pegawai memiliki *ability* memahami tentang isu-isu lingkungan tinggi dan 27% dari skor terendah dikelompokkan kedalam yang memiliki *ability* memahami tentang isu-isu lingkungan rendah.

Dari kedua kelompok tersebut dirangking kembali skor untuk instrumen efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki kepemimpinan, dirangking skor tertinggi sampai skor terendah dan didapat 15 pegawai dengan skor tertinggi dan 15 pegawai dengan skor terendah. Kemudian ditetapkan 27% dari skor tertinggi sebagai kelompok pegawai kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan transaksional yang nilai efektivitas pengelolaan konservasi hutan kotanya tinggi dan 27% dari skor terendah sebagai kelompok pegawai kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan transaksional yang nilai efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota rendah.

Setelah itu masing-masing 15 responden tersebut bagi 4 (sesuai dengan jumlah *cell* disain faktorial 2 x 2) sehingga

menjadi 8 pegawai masing-masing *cell*. Setelah itu menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga menjadi 7 pegawai masing-masing *cell*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Terdapat perbedaan ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah

Rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi ( $A_1$ ) adalah 141,93 sedangkan rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah ( $A_2$ ) adalah 125,93. Hasil perhitungan ANAVA dua jalur diperoleh  $F_{hitung}$  untuk *Ablity* sebesar  $\sqrt{185,330} = 13,61$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,01$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena Nilai Rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih besar dari rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami

isu-isu lingkungan rendah ( $\mu_{A_1} > \mu_{A_2}$ ) dan nilai ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi ( $A_1$ ) dan rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah ( $A_2$ )

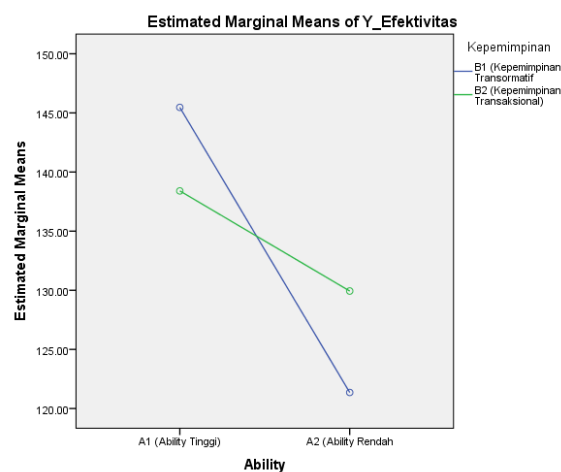
### 1. Terdapat perbedaan ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan tranksaksional

Rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai dengan Kepemimpinan Transormatif ( $B_1$ ) adalah 133.827 sedangkan rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan Kepemimpinan Transaksional ( $B_2$ ) adalah 134.032. Hasil perhitungan ANAVA dua jalur diperoleh  $F_{hitung}$  untuk Kepemimpinan sebesar  $\sqrt{8,573} = 2,92$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,01$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena Nilai Rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi

hutan kota pada pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif lebih besar dari rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan Kepemimpinan Transaksional ( $\mu A_1 > \mu A_2$ ) dan nilai ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ), maka ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_2$  diterima artinya bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata Skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif ( $B_1$ ) dan rata-rata skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan Kepemimpinan Transaksional ( $B_2$ )

## 2. Pengaruh interaksi *ability* memahami isu-isu lingkungan dan gaya kepemimpinan terhadap pengelolaan konservasi hutan kota .

Hasil perhitungan ANAVA bahwa  $F_{hitung}$  untuk faktor interaksi yaitu  $\sqrt{42,768} = 6,539$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 4,01 pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Terdapat pengaruh interaksi antara penggunaan *ability* memahami isu-isu lingkungan dan Kepemimpinan terhadap Skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota . Data menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Bentuk grafik interaksi antara *ability* memahami isu-isu lingkungan dan Kepemimpinan terhadap skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1  
Grafik Interaksi *Ability* memahami isu-isu lingkungan dan Kepemimpinan terhadap Pengelolaan konservasi hutan kota

**3. Pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif, memiliki ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih baik bila menggunakan *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :**

Skor rata-rata Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dengan kepemimpinan Transformatif ( $A_1B_1$ ) adalah 145,47 sedangkan skor rata-rata skor ektivitas pengelolaan

konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah dengan kepemimpinan Transformatif ( $A_2B_1$ ) adalah 121,36 dan Uji *Tuckey* menunjukkan bahwa  $Q_{hitung}$  yaitu 5,91 >  $Q_{tabel}$  yaitu 4,11 pada taraf signifikansinya  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa untuk pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif lebih tinggi bila menggunakan *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi. Rangkuman hasil Uji *Tuckey* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2

Rangkuman Uji *Tuckey* Skor ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *Ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pada Pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif

Kelompok yang dibandingkan	$Q_{hitung}$	$Q_{tabel}$
		$\alpha = 0,05$
$A_1B_1$ dan $A_2B_1$	5,91	4,11

**4. Pegawai dengan Kepemimpinan Transaksional, ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih tinggi pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-iisu lingkungan rendah.**

Skor rata-rata pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dengan kepemimpinan

Transaksional ( $A_1B_2$ ) adalah 138,40 sedangkan skor rata-rata ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-iisu lingkungan rendah dengan kepemimpinan Transaksional ( $A_2B_2$ ) adalah 129,94 dan Uji *Tuckey* menunjukkan bahwa  $Q_{hitung}$  yaitu 7,18 >  $Q_{tabel}$  yaitu 4,11 pada taraf signifikansinya  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa untuk pegawai dengan Kepemimpinan Transaksional, ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih rendah pada

pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi. Rangkuman hasil Uji *Tuckey* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3

Rangkuman Uji *Tuckey* Skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memilki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *Ability* memahami isu-isu lingkungan rendah dengan kepemimpinan Transaksional

Kelompok yang dibandingkan	$Q_{hitung}$	$Q_{tabel}$
		$\alpha = 0,05$
$A_1B_2$ dan $A_2B_2$	7,18	4,11

Tabel 4  
 Rangkuman Hasil Uji *Tuckey*

Kelompok yang dibandingkan	$Q_{hitung}$	$Q_{tabel}$	Kesimpulan
		$\alpha = 0,05$	
Q1 : $A_1$ dan $A_2$	4,27	3,00	Tolak $H_0$
Q3: $A_1B_1$ dan $A_2B_1$	5,91	4,11	Tolak $H_0$
Q4 : $A_1B_2$ dan $A_2B_2$	7,18	4,11	Tolak $H_0$

## PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh antara dua *ability* memahami isu-iisu lingkungan terhadap kemampuan berikir kritis pegawai yang diteliti ternyata  $H_1$  diterima. Dengan demikian diasumsikan bahwa *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih unggul dibandingkan dengan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah dalam pencapaian pengelolaan konservasi hutan kota kawasan Industri PT. JIEP Pulogadung, Jakarta Timur. Berdasarkan uraian di atas, maka hasil pengujian dapat dideskripsikan sebagai berikut :

### 1. Terdapat perbedaan ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memilki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah ( $A_1$ dan $A_2$ )

Dalam penelitian telah ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antra pegawai yang memilki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dengan pegawai yang memilki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah. Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memilkki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih tinggi

dibandingkan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah.

Hal ini karena pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi berkemampuan dan memiliki pengetahuan dalam memahami masalah-masalah menyangkut lingkungan, dan mampu mengerjakan berbagai tugas dalam pengelolaan lingkungan dengan demikian pegawai akan mampu melakukan tindakan secara tepat dalam pengelolaan lingkungan sehingga efektivitas pengelolaan hutan kota dapat dicapai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer dalam Moehariono mengartikan kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan Efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih baik dibandingkan pada pegawai yang

memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah.

## **2. Tidak Terdapat perbedaan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan transaksional** **Hipotesis 1 (B<sub>1</sub> dan B<sub>2</sub>)**

Hasil temuan penelitian diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata Skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif (B<sub>1</sub>) dan rata-rata skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dengan Kepemimpinan Transaksional (B<sub>2</sub>). Hal ini dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan Efektivitas pegawai tidak terdapat perbedaan skor efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai.

## **3. Pengaruh interaksi ability memahami isu-isu lingkungan dan gaya kepemimpinan terhadap pengelolaan konservasi hutan kota (A X B)**

Besar pengaruh interaksi antara *ability* memahami isu-isu lingkungan dan kepemimpinan terhadap pengelolaan konservasi hutan kota adalah 41%. Hasil penelitian pada pengujian hipotesis

menunjukkan terdapat pengaruh interaksi antara *ability* memahami isu-isu lingkungan (*ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah) dan memiliki kepemimpinan terhadap efektivitas pengelolaan konservasi hutan.

Menurut Ivancevich et al., (1990) kemampuan (*ability*) adalah sifat (bawaan atau belajar) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Berdasarkan uraian diatas (*ability*) memahami isu-isu lingkungan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian yang bersifat (bawaan atau belajar) atas segala sesuatu yang dipahami dan diketahui oleh seseorang dalam interaksinya dengan berbagai aspek-aspek lingkungan, sehingga memungkinkan seseorang melakukan tindakan terhadap lingkungan baik secara mental atau fisik dengan kapasitas individu yang dimiliki untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan terkait lingkungan. Dimana individu tersebut dapat melakukan pekerjaan secara intelektual dan kerja nyata secara fisik.

kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan Efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan (Mathis Robert & Jackson John, 2001).

Kepemimpinan menurut Yukl, yaitu *the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya, serta proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan, pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang cocok dengan *ability* pegawai dalam memahami isu isu lingkungan. Pada penelitian ini ditemukan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu



lingkungan tinggi lebih baik dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan transformatif begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah lebih baik dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan transaksional, Dengan kata lain efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* tinggi akan lebih optimal jika dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan transformatif dan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* Rendah akan lebih optimal jika dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan Transaksional (Yukl, 2013).

**4. Pegawai dengan Kepemimpinan Transformatif, memiliki ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih baik bila menggunakan *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut ( $A_1B_1$  dan  $A_2B_1$ )**

Berdasarkan uji tukey didapatkan hasil bahwa  $Q_{hitung} > Q_{tabel}$  yaitu  $5,91 > 4,11$ . Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan signifikan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang

memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan Transformatif. Terdapat Perbedaan yang signifikan antara efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dengan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pada pegawai dengan kepemimpinan Transformatif.

Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah dengan kepemimpinan transformatif. Hal ini dikarenakan Pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi cenderung memiliki komitmen dan memiliki visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam pengeolalan konservasi hutan kota, dengan dipimpin oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif pegawai akan mampu meningkatkan kemampuannya dan bekerja dengan kesungguhan atas tanggung jawabnya.

Kepemimpinan transformasional ditandai kemampuan memimpin untuk mengartikulasikan visi bersama tentang masa depan, secara intelektual menstimulasi karyawan, dan menaruh perhatian terhadap perbedaan individual karyawan.

Apabila pegawai dipimpin kepemimpinan transformatif dan *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi maka dia akan melakukan pengelolaan konservasi yang efektif. Dalam model efektivitas yang diadaptasi dari Gibson, et.al., 1996 mengatakan sebelum seseorang bertindak sengaja terhadap masalah lingkungan, dia harus mempunyai kemampuan memahami tentang eksistensi isu,. Jadi kemampuan memahami isu merupakan syarat awal munculnya efektivitas, tetapi bukan hanya faktor *ability* memahami isu yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan, tetapi ada juga faktor lain yang mempengaruhi efektivitas seperti faktor kepemimpinan, keterpaduan peran dan struktur.

Berdasarkan uraian di atas, pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi, cenderung memiliki efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah jika pegawai memiliki

pemimpin dengan kepemimpinan Transformatif.

### **5. Pegawai dengan Kepemimpinan Transaksional, efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota lebih tinggi pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah (A<sub>1</sub>B<sub>2</sub> dan A<sub>2</sub>B<sub>2</sub>)**

Berdasarkan uji tukey didapatkan hasil bahwa  $Q_{hitung} > Q_{tabel}$  yaitu  $7,18 > 4,11$ . Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan signifikan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dan *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan Transaksional. Terdapat Perbedaan yang signifikan antara efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi dengan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pada pegawai yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan Transaksional.

Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah lebih baik jika dibandingkan dengan

pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi pada pegawai yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan Pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah cenderung kurang memiliki pengetahuan dalam memahami masalah-masalah menyangkut lingkungan, dan memiliki keterbatasan mengerjakan berbagai tugas dalam pengelolaan lingkungan. Pemimpin dengan Gaya kepemimpinan transaksional memberikan imbalan kepada pegawainya dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan, baik berupa upah atau kenaikan jabatan. Pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah jika dipimpin oleh pemimpin yang dengan kepemimpinan Transaksional akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya dengan diberikan imbalan dan pemimpin memberikan instruksi kepada pegawai sehingga Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota dapat dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, untuk pegawai yang memiliki pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih rendah dibandingkan pegawai yang memiliki pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pada kelompok pegawai

yang memiliki Kepemimpinan Transaksional.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih tinggi dari pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah. Rata-rata pengelolaan konservasi hutan kota yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi yaitu 141,93 lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah yaitu 125,93. Hal ini karena pada *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi, pegawai lebih memahami tentang isu-isu lingkungan sehingga dapat mengambil tindakan secara tepat dalam upaya pengeolaan konservasi hutan kota, dan dengan memillki *ability* yang tinggi pegawai akan dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan pengeolaan konservasi hutan kota lebih efektif.

Selanjutnya terdapat pengaruh interaksi antara penerapan *ability* memahami isu-isu lingkungan dan Kepemimpinan

terhadap pengelolaan konservasi hutan kota. Besar pengaruh interaksinya sebesar 41%. Efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* tinggi akan lebih optimal jika dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan transformatif dan efektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai yang memiliki *ability* Rendah akan lebih optimal jika dipimpin oleh pemimpin dengan kepemimpinan Transaksional.

Ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota antara pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi lebih tinggi dari pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pada kelompok dengan Kepemimpinan Transformatif dibuktikan dari hasil uji tuckey, bahwa  $Q_{hitung} > Q_{tabel}$  yaitu  $5,91 > 4,11$ . Dengan *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi, pegawai yang memiliki pemimpin dengan Kepemimpinan Transformatif akan semakin bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sehingga pengelolaan konservasi hutan kota lebih efektif.

Ektivitas pengelolaan konservasi hutan kota pada pegawai dengan Kepemimpinan Transaksional pada memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah lebih tinggi dari pegawai

yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan tinggi ini dibuktikan dari hasil uji tuckey, bahwa  $Q_{hitung} > Q_{tabel}$  yaitu  $7,18 > 4,11$ . Hal ini karena pada pegawai yang memiliki *ability* memahami isu-isu lingkungan rendah pemimpin dengan kepemimpinan transaksional mampu membuat pegawai lebih efektif dalam pengelolaan konservasi hutan kota dengan cara memberikan imbalan atau kenaikan upah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dirdjojuwono, R. W. (2004). *Kawasan industri Indonesia: sebuah konsep perencanaan dan aplikasinya*. Pustaka Wirausaha Muda.
- Harris, F. (2012). *Global environmental issues*. John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K. (1980). *Educational Administration Theory and Practice*. Rex Bookstore, Inc.
- Hughes, R. L. (1993). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. ERIC.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Muspiroh, N. (2014). PEMBANGUNAN HUTAN KOTA DI KOTA CIREBON. *Scientiae Educatia: Jurnal Pendidikan Sains*, 3(1).
- Rahmy, W. A., Faisal, B., & Soeriaatmadja, A. R. (2012). *Kebutuhan Ruang Terbuka*

Hijau Kota pada Kawasan Padat, Studi Kasus di Wilayah Tegallega, Bandung. *Jurnal Lingkungan Binaan Indonesia*, 1(1), 27–38.

Samson, D., & Daft, R. L. (2009). *Fundamentals of Management*, 3rd Asia Pacific ed. *South Melbourne, Victoria, Australia: Cengage Learning Australia. Google Scholar.*

Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judges. (2008). *Organizational Behavior*. (sally yagan, Ed.), *Animal Genetics* (15th ed., Vol. 39). United States of America: pearson.

Subarudi, S., & Samsuudin, I. (2012). Kajian Kebijakan Hutan Kota: Studi Kasus di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI). *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*.

Tannenbaum, A. S. (1968). *Control in organizations*.

Wahyuni, T., & Samsuudin, I. (2012). Kajian Aplikasi Kebijakan Hutan Kota di Kalimantan Timur. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 9(3), 219–239.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.