

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari lapangan dapat ditemukan sejumlah fakta dan berdasarkan data tersebut dilakukan analisis data serta pembahasan hasil penelitian sehingga diperoleh simpulan bahwa model kinerja pegawai yang adaptif diimplementasikan pada organisasi KPH di Provinsi Riau dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja dengan variabel endogenus yaitu kinerja pegawai KPH. Model kinerja pegawai temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai KPH dapat dilakukan melalui dua cara yaitu: *pertama*, melalui penguatan kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja pegawai secara bersama-sama yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau; dan *kedua* melalui penguatan kepemimpinan atasan dan kepribadian pegawai yang selanjutnya keduanya akan menyebabkan pemberdayaan dan kepuasan kerja semakin tinggi, yang kemudian akan meningkatkan kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau semakin tinggi. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan atasan berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepemimpinan atasan, maka semakin tinggi tingkat pemberdayaan terhadap pegawai KPH di Provinsi Riau.

2. Kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepribadian pegawai, maka semakin tinggi tingkat pemberdayaan terhadap pegawai KPH di Provinsi Riau.
3. Kepemimpinan atasan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepemimpinan atasan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai KPH di Provinsi Riau.
4. Kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepribadian pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai KPH di Provinsi Riau.
5. Kepemimpinan atasan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepemimpinan atasan, maka semakin tinggi kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.
6. Kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai organisasi KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan dengan semakin kuat kepribadian pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.

7. Pemberdayaan pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat pemberdayaan pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.
8. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kinerja, khususnya kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau diajukan implikasi penelitian, yaitu: (1) diperoleh bahwa kepemimpinan atasan dan kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan pegawai; (2) kepemimpinan atasan dan kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai; serta (3) kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai .

5.2.2. Implikasi Teoritis

Sesuai hasil penelitian dan teori yang melandasi hubungan kausal antar variabel penelitian bahwa: (1) Kepemimpinan atasan berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai maupun kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek kepemimpinan atasan. Peningkatan kepemimpinan atasan secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti peningkatan keterampilan teknis (meliputi: pengambilan keputusan, menggerakkan bawahan, memberdayakan sarana-prasarana, mengatasi konflik dan melaksanakan prosedur kesejahteraan bawahan), keterampilan manusiawi (meliputi : berkomunikasi, memahami perilaku bawahan, kerjasama dan perilaku) serta keterampilan konseptual (meliputi : program kantor, visi kantor, program pengembangan pegawai dan program pengawasan pegawai). Dalam kepemimpinan atasan di KPH, indikator yang paling rendah adalah keterampilan konseptual jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut dalam meningkatkan kepemimpinan atasan, yang menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan adalah keterampilan konseptual atasan yang nantinya dapat berkontribusi dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai maupun kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau; (2) Kepribadian pegawai berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai maupun kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu perlu

ditingkatkan aspek-aspek kepribadian pegawai. Peningkatan kepribadian pegawai secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti: peningkatan keyakinan terhadap pekerjaan, peningkatan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas, peningkatan rasa kebanggaan sebagai pegawai, dan peningkatan kesiapan dalam mengerjakan tugas. Dalam kepribadian pegawai di KPH, indikator yang paling rendah adalah sikap positif terhadap seluruh tugas jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut dalam meningkatkan kepribadian pegawai, yang menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan adalah sikap positif terhadap seluruh tugas yang dimiliki pegawai yang nantinya dapat berkontribusi dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai, kepuasan kerja pegawai maupun kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau;

(3) Pemberdayaan pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek pemberdayaan pegawai. Peningkatan pemberdayaan pegawai secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti: peningkatan tujuan-tujuan yang jelas, memiliki sikap manajemen yang tegas, mendorong pegawai mengikuti pelatihan dan pengembangan, mengadakan seleksi dan rekrutmen dalam penempatan pegawai, dan menetapkan struktur dan sistem pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dalam pemberdayaan pegawai di KPH, indikator yang paling rendah adalah pelatihan dan pengembangan jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai, yang menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan adalah pelatihan dan pengembangan pegawai yang nantinya dapat

berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau;

(4) Kepuasan kerja pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti: pemberian pekerjaan yang menantang, pemberian *reward* yang pantas, membuat kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan membuat kesesuaian dengan pekerjaan. Dalam kepuasan kerja pegawai di KPH, indikator yang paling rendah adalah *reward* yang pantas jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, yang menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan adalah *reward* yang pantas untuk diberikan kepada pegawai yang nantinya dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau;

(5) Kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai secara teoritis dapat dilihat dengan terjadinya peningkatan kuantitas pekerjaan (meliputi: target pekerjaan dan petunjuk kerja), kualitas pekerjaan (meliputi : efisiensi waktu dan pelayanan cepat), pengetahuan dan pemahaman kerja (meliputi: cara bekerja dan wawasan kerja), kerjasama tim (meliputi : dukungan kerja dan saling bekerjasama), dan kreativitas dalam bekerja (meliputi : mencoba hal baru atau metode baru dan membagi tingkat kesulitan pekerjaan). Dalam penelitian ini, aspek pengetahuan dan pemahaman kerja pegawai masih lebih rendah daripada aspek-aspek lainnya di dalam kinerja

pegawai. Hal ini dapat ditingkatkan lagi melalui peningkatan aspek-aspek pada kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja pegawai yang kemudian akan meningkatkan aspek-aspek kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau.

5.2.3. Implikasi Praktis

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai KPH yang berimplikasi terhadap Pejabat Dinas LHK, Kepala KPH, Pejabat Struktural Eselon IV (Kepala Seksi dan Kasubbag TU) KPH dan Pegawai KPH sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut.

5.2.3.1. Implikasi terhadap Pejabat Dinas LHK dan Kepala KPH

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH. Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai KPH dapat meningkat jika kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja ditingkatkan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tertinggi, yang kemudian disusul oleh pemberdayaan pegawai, kepemimpinan atasan, dan kepribadian pegawai. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai KPH, maka Pejabat Dinas LHK dan Kepala KPH perlu melakukan hal-hal berikut:

1. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dapat dilakukan dengan Meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai, melalui:
 - a. Memberikan *reward* yang pantas terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai selalu memberikan kinerja terbaik di KPH;
 - b. Melengkapi sarpras di KPH agar tercipta kondisi kerja yang mendukung di lingkungan pekerjaan KPH, sehingga pegawai dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - c. Menempatkan pegawai sesuai analisis jabatan di KPH dengan mempertimbangkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga mempermudah para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai, dapat dilakukan dengan Meningkatkan aspek-aspek pemberdayaan pegawai, yaitu:
 - a. Meningkatkan pemahaman para pegawai mengenai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi KPH agar memiliki kualitas dengan cara memberikan pembekalan dan pelatihan tentang pelaksanaan sesuai tupoksi di KPH.
 - b. Menciptakan sikap manajemen yang jelas di dalam Organisasi KPH serta dapat menjalankannya secara tegas tanpa melihat secara personal para pegawai yang ada di KPH;
 - c. Menempatkan pegawai secara tepat dan jelas yang sesuai dengan kebutuhan di KPH berdasarkan usulan kebutuhan pegawai setiap tahun;
 - d. Menetapkan struktur dan sistem pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang jelas agar mudah dipahami dan dilaksanakan oleh para pegawai KPH.

3. Dalam meningkatkan kepemimpinan atasan (Kepala Seksi dan Kasubbag TU), dapat dilakukan dengan Meningkatkan aspek-aspek kepemimpinan atasan, yaitu:
 - a. Meningkatkan keterampilan teknis (meliputi: kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam menggerakkan bawahan, kemampuan dalam memberdayakan sarana-prasarana yang ada, kemampuan mengatasi konflik dan melaksanakan prosedur kesejahteraan bawahan) melalui kegiatan pembinaan rutin bagi pejabat Eselon IV (Kepala Seksi dan Kasubbag TU) di organisasi KPH.
 - b. Meningkatkan keterampilan manusiawi (meliputi : kemampuan berkomunikasi, kemampuan memahami perilaku bawahan, kemampuan bekerjasama dan kemampuan berperilaku yang baik sehingga menjadi contoh tauladan bagi bawahannya).
 - c. Meningkatkan keterampilan konseptual (meliputi : kemampuan melaksanakan program dan visi kantor, kemampuan melaksanakan program pengembangan pegawai dan program pengawasan pegawai)

4. Dalam meningkatkan kepribadian pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepribadian pegawai, melalui :
 - a. Penerapan aturan disiplin terhadap pegawai untuk meningkatkan sikap yang positif pegawai terhadap keseluruhan tugas yang diberikan.
 - b. Pelaksanaan program pembinaan terhadap seluruh pegawai KPH dalam rangka untuk meningkatkan keyakinan dan kesiapan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta menumbuhkan rasa bangga sebagai pegawai KPH.

5.2.3.2. Implikasi terhadap Kepala Seksi dan Kasubbag TU di KPH

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH. Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai KPH dapat meningkat jika kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja ditingkatkan. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai KPH, maka Kepala Seksi dan Kasubbag TU di KPH perlu melakukan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai, yaitu:
 - a. Memberikan pekerjaan yang menantang kepada pegawai dalam rangka memacu kesiapan para pegawai KPH untuk melaksanakan pekerjaan apapun
 - b. Memberikan *reward* yang pantas terhadap pegawai yang nantinya akan memacu mereka memberikan kinerja terbaik di KPH.
 - c. Menciptakan kondisi kerja yang mendukung di lingkungan pekerjaan di organisasi KPH, agar pegawai dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Mengkondisikan terbentuknya rekan kerja yang mendukung dalam tim kerja baik secara kelompok kecil maupun besar agar kelancaran pekerjaan semakin mudah tercapai.
 - e. Mengatur pekerjaan yang diberikan kepada pegawai KPH agar disesuaikan dengan bidang dan keterampilan yang dimiliki sehingga mempermudah para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan pemberdayaan pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek pemberdayaan pegawai, yaitu:
 - a. Meningkatkan pemahaman para pegawai mengenai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi KPH secara jelas;
 - b. Menciptakan sikap manajemen yang jelas di dalam Organisasi KPH serta dapat menjalankannya secara tegas tanpa melihat secara personal para pegawai yang ada di KPH;
 - c. Mendorong para pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai di KPH;
 - d. Mengadakan seleksi dan rekrutmen dalam penempatan pegawai secara tepat dan jelas yang sesuai dengan kebutuhan di KPH; serta
 - e. Menetapkan struktur dan sistem pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang jelas agar mudah dipahami dan dilaksanakan oleh para pegawai KPH.

3. Meningkatkan jiwa kepemimpinan, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepemimpinan atasan, yaitu:
 - a. Meningkatkan keterampilan teknis (meliputi: kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam menggerakkan bawahan, kemampuan dalam memberdayakan sarana-prasarana yang ada, kemampuan mengatasi konflik dan melaksanakan prosedur kesejahteraan bawahan).
 - b. Meningkatkan keterampilan manusiawi (meliputi : kemampuan berkomunikasi, kemampuan memahami perilaku bawahan, kemampuan

bekerjasama dan kemampuan berperilaku yang baik sehingga menjadi contoh tauladan bagi bawahannya).

- c. Meningkatkan keterampilan konseptual (meliputi: kemampuan melaksanakan program dan visi kantor, kemampuan melaksanakan program pengembangan pegawai dan program pengawasan pegawai)
4. Meningkatkan kepribadian pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepribadian pegawai, yaitu:
- a. Meningkatkan keyakinan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai di KPH;
 - b. Mendorong pegawai dalam peningkatan sikap yang positif para pegawai terhadap keseluruhan tugas yang diberikan;
 - c. Meningkatkan perasaan bangga sebagai pegawai di dalam organisasi KPH;
 - d. Meningkatkan kesiapan para pegawai KPH dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas;

5.2.3.3. Implikasi terhadap Pegawai KPH

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai KPH. Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai KPH dapat meningkat jika kepemimpinan atasan, kepribadian pegawai, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja ditingkatkan.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, dapat dilihat dari peningkatan aspek-aspek kinerja pegawai KPH, maka pegawai KPH perlu melakukan :

1. Meningkatkan kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai, melalui:
 - a. Menerima pekerjaan yang menantang dalam rangka memacu kesiapan para pegawai di KPH untuk melaksanakan pekerjaan apapun;
 - b. Menerima *reward* yang pantas yang nantinya akan memacu memberikan kinerja terbaik di KPH;
 - c. Membuat kondisi kerja yang mendukung di lingkungan pekerjaan KPH, agar dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - d. Melakukan kerjasama dengan rekan kerja yang mendukung dalam tim kerja baik secara kelompok kecil maupun besar agar kelancaran pekerjaan semakin mudah tercapai;
 - e. Meningkatkan kesesuaian dengan pekerjaan yang diberikan dengan bidang dan keterampilan yang dimiliki sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Meningkatkan kepribadian, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kepribadian pegawai, melalui :
 - a. Meningkatkan keyakinan terhadap pekerjaan yang dilakukan di KPH;
 - b. Meningkatkan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas yang diberikan;
 - c. Meningkatkan rasa kebanggaan sebagai pegawai di dalam organisasi KPH;
 - d. Meningkatkan kesiapan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas;

3. Meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek kinerja pegawai, melalui:
- a. Meningkatkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target organisasi KPH yang dapat terlihat dari terpenuhinya target pekerjaan dan adanya petunjuk kerja yang jelas.
 - b. Meningkatkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi KPH yang dapat terlihat dari terpenuhinya ketepatan waktu dalam pekerjaan dan adanya pelayanan yang cepat.
 - c. Meningkatkan pengetahuan kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan penyelesaian pekerjaan di dalam organisasi. Hal ini dapat terlihat dari cara bekerja yang sesuai dengan harapan serta semakin baiknya pengetahuan kerja.
 - d. Menciptakan kerjasama tim yang solid dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari besarnya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dan rasa saling bekerjasama yang terjalin semakin baik;
 - e. Menciptakan kreativitas dalam bekerja yang terlihat dari tidak ragu dalam mencoba hal-hal baru untuk penyelesaian pekerjaan dan mampu membagi tingkat kesulitan pekerjaan agar mempermudah penyelesaiannya.

5.3. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai KPH di Provinsi Riau, diajukan beberapa saran:

5.3.1. Bagi Pejabat Dinas LHK Provinsi Riau dan Kepala KPH

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Dinas LHK Provinsi Riau dan Kepala KPH yang terkait dengan Peningkatan kinerja KPH, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja seluruh pegawai KPH melalui kegiatan: pemberian pekerjaan yang menantang, pemberian *reward* yang pantas terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, penciptaan kondisi kerja yang mendukung di lingkungan pekerjaan KPH dengan melengkapi sarpras yang dibutuhkan pegawai, pengkondisian rekan kerja yang mendukung dalam tim kerja, penyesuaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai KPH dengan bidang dan keterampilan yang dimiliki.
2. Meningkatkan kualitas pejabat struktural eselon IV KPH dalam bidang pemberdayaan pegawai, melalui kegiatan: Peningkatan pemahaman para pejabat struktural eselon IV KPH mengenai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi KPH, pembentukan sikap manajemen yang jelas di dalam Organisasi KPH serta dapat menjalankannya secara tegas tanpa melihat secara personal terhadap para pegawai/staf yang ada di KPH, pembekalan para pejabat Struktural Eselon IV KPH agar mampu memotivasi para pegawai/stafnya untuk selalu mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai KPH, melibatkan pejabat struktural eselon IV KPH dalam kegiatan penempatan pegawai KPH sesuai dengan kebutuhan KPH dan melakukan pengawasan mekanisme seleksi penerimaan pegawai sekaligus pengangkatan jabatan struktural eselon IV

sebagai pemimpin di KPH, Pembekalan pejabat struktural eselon IV KPH tentang penetapan struktur dan sistem pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pejabat eselon IV (Kepala Seksi dan Kasubbag. TU) KPH melalui kegiatan: program prioritas Pembinaan Pejabat Eselon IV KPH pada bidang keterampilan teknis, Keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual dan memfasilitasi pejabat eselon IV untuk mengikuti diklat-diklat dan seminar-seminar serta kegiatan lain yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan bagi Kepala Seksi dan Kasubbag. TU.
4. Meningkatkan kualitas kepribadian pegawai KPH di Provinsi Riau melalui kegiatan: peningkatan keyakinan pegawai KPH terhadap pekerjaan, peningkatan sikap yang positif para pegawai terhadap keseluruhan tugas yang diberikan, peningkatan rasa bangga sebagai pegawai di dalam organisasi KPH, peningkatan kesiapan para pegawai KPH dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, dengan cara melakukan program pembinaan rutin kepada pegawai KPH yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5. Melakukan Penyusunan perencanaan strategis dan pembuatan SOP, Juklak dan Juknis pengelolaan SDM bagi pegawai KPH dalam rangka untuk memperbaiki kinerja pegawai KPH.
6. Memberikan penghargaan dan kesempatan promosi kepada pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi yang disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh orang yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan struktural di KPH.

5.3.2. Bagi Kepala Seksi dan Kasubbag. TU di KPH

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Seksi dan Kasubbag. TU di KPH Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja pegawai KPH, yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan dan kualitas kepemimpinan dari aspek keterampilan teknis, keterampilan manusiawi dan keterampilan konseptual dengan cara: mengikuti diklat-diklat yang diadakan oleh BP2SDM Provinsi Riau dan Pusat Diklat SDM Kementerian LHK, maupun lembaga diklat lain.
2. Meningkatkan kepribadian pegawai, dengan cara: selalu memberikan motivasi kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dan pembinaan yang berkaitan dengan pembentukan mental dan kepribadian.
3. Meningkatkan kegiatan pemberdayaan pegawai, dengan cara: selalu memberdayakan seluruh pegawai KPH dan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai/bawahannya mengikuti diklat dan melaksanakan kegiatan kantor.
4. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan cara: melengkapi sarpras yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas, penciptaan rekan kerja yang mendukung melalui kegiatan pembinaan tiap seksi atau bidang, dan pemberian pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai sehingga hasil pekerjaan bisa lebih maksimal sesuai dengan yang diharapkan.
5. Meningkatkan Kinerja pegawai, dengan cara: melengkapi fasilitas internet dan pedoman yang dibutuhkan berupa juknis dan juklak pelaksanaan pekerjaan

sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, meningkatkan kualitas kerjasama tim khususnya sesama pegawai melalui kegiatan outbond, bimbingan teknis dan kegiatan pembinaan lainnya dalam rangka meningkatkan kerjasama tim sesama pegawai dan kepada atasan, serta peningkatan kreativitas pegawai dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendukung sarpras yang dibutuhkan oleh pegawai tersebut.

5.3.3. Bagi Pegawai KPH

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Pegawai KPH di Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan kepribadian dengan cara: mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan dan peningkatan kepribadian pegawai baik di internal Dinas LHK maupun di luar Dinas LHK dalam rangka peningkatan keyakinan terhadap pekerjaan, peningkatan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas, peningkatan rasa kebanggaan sebagai pegawai, dan peningkatan kesiapan dalam mengerjakan tugas.
2. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara selalu berusaha menerima pekerjaan yang menantang dari atasan, berusaha untuk memperoleh *reward* yang pantas atas prestasi dan kinerja yang tinggi, berusaha menciptakan kondisi kerja yang mendukung di kantor, bekerjasama dengan rekan kerja yang mendukung untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan, dan selalu berusaha secara

maksimal untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.

3. Meningkatkan kinerja dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan, bintek, dan seminar-seminar tentang peningkatan kuantitas pekerjaan, peningkatan kualitas pekerjaan, peningkatan pengetahuan dan pemahaman kerja, peningkatan kualitas kerjasama tim dan peningkatan kreativitas dalam bekerja baik di internal Dinas LHK maupun di luar Dinas LHK.

