

Pengaruh Perilaku Pemimpin melalui Motivasi Eksternal Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi KPHP Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

Muchtar Hasri^{1*}

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

* Penulis Korespondensi, email: muchtarhasri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi KPHP Minas Taman Hutan Raya (Tahura) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dengan tujuan Untuk mengetahui Apakah perilaku pemimpin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja serta untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di pegawai di UPT KPHP MINAS TAHURA Provinsi Riau. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equationl Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pengaruh positif signifikan Perilaku pemimpin Terhadap prestasi kerja, Perilaku pemimpin Berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap motivasi eksternal, dan pengaruh positif tidak signifikan Motivasi Eksternal berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Kata kunci: Perilaku Pemimpin, Motivasi, dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat di perlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, artinya kinerja manusia. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dalam bekerja masing-masing pegawai/karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh perusahaan atau instansi. Jika suatu pegawai/karyawan dinilai maupun meningkatkan kinerjanya maka perusahaan/instansi pemerintah akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan maupun instansi tersebut.

Menurut Waldo dalam bukunya Silalahi (2011:124), menyebutkan Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Dan selain itu juga disebutkan Weber dikutip oleh

Silalahi (2011:124), menyebutkan Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. tidak dapat dipungkiri Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta memerlukan SDM yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. keberhasilan organisasi di tentukan oleh SDM yang berkualitas karena SDM merupakan penggerak organisasi.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau merupakan organisasi pemerintah. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau merupakan Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Kawasan Hutan Produksi dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau beralamat di Jalan Jalan Dahlia Nomor. 02 Sukajadi Pekanbaru (28126) Provinsi Riau. Secara Umum. Ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor : SK.765/Menhut-VII/2012 Tanggal 26 Desember 2012 Tentang Penetapan Wilayah Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Model Minas Tahura di Wilayah Kabupaten Kampar, Kabupaten Siak dan Kota Pekanbaru seluas ± 146.734 Ha, termasuk didalamnya kawasan TAHURA SSH seluas 6.172 Ha. perihal Usulan Perubahan Wilayah KPHP Model Minas Tahura menjadi seluas ± 109.361 Ha terletak di Wilayah Kabupaten Kampar, Kabupaten Siak dan Kota Pekanbaru, termasuk didalamnya kawasan TAHURA SSH seluas 6.172 Ha (Surat Kepala Dinas Provinsi Riau Nomor 522.4/TAHURA/2757 tanggal 7 Oktober 2015), UPT KPHP Minas Tahura telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 76 Tahun 2017 Tanggal 27 Desember 2017 tentang UPT pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dan Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor : SK.470/MENLHK/SETJEN/PLA.0/7/2019 tanggal 18 Juli 2019 tentang Penetapan Wilayah Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Provinsi Riau, sehingga wilayah kerja KPHP Minas Tahura menjadi ± 107.795 Ha.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan-atasan dalam organisasi, serta lingkungan. Perilaku pemimpin sangat mempengaruhi kinerja bawahannya, karena pemimpin bisa menjadi motivator yang memotivasi bawahan agar bisa mempunyai kinerja yang baik yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik supaya tercapainya tujuan organisasi/instansi yang di rencanakan dan yang di harapkan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpin.

Menurut Danim (2012: 56) kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada

individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin yang baik, pemimpin yang bisa menjadi tauladan yang baik dan biasa memberikan motivasi yang bagus terhadap bawahan, Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) motivasi merupakan bahwa proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Beda hal nya dengan Viezthal Rivai, (2011:837), Serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jika bawahan mempunyai motivasi yang baik maka kinerja bawahan akan meningkat atau akan menjadi lebih baik, Menurut Sutrisno (2016: 19), prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas — tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 18) jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh perilaku pemimpin, melalui motivasi Terhadap prestasi kerja Pegawai, selain itu hal yang membuat menarik penulis untuk meneliti judul ini karena belum adanya penelitian terdahulu yang meneliti di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau dengan judul yang sama, dan juga sebagai pembuktian dari penulis tentang pengaruh perilaku pemimpin, melalui motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Dan penelitian ini bisa menjadi penguat hasil penelitian yang dahulu dilakukan dan landasan penelitian selanjutnya dengan judul yang sama khususnya di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh penulis terlihat bahwa kurangnya prestasi kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau akibatkan karena kepemimpinan. motivasi terhadap pegawai, Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti : “Pengaruh Perilaku Pemimpin Melalui Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Danim (2012: 56) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Gary Yukl, 2010:64) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus

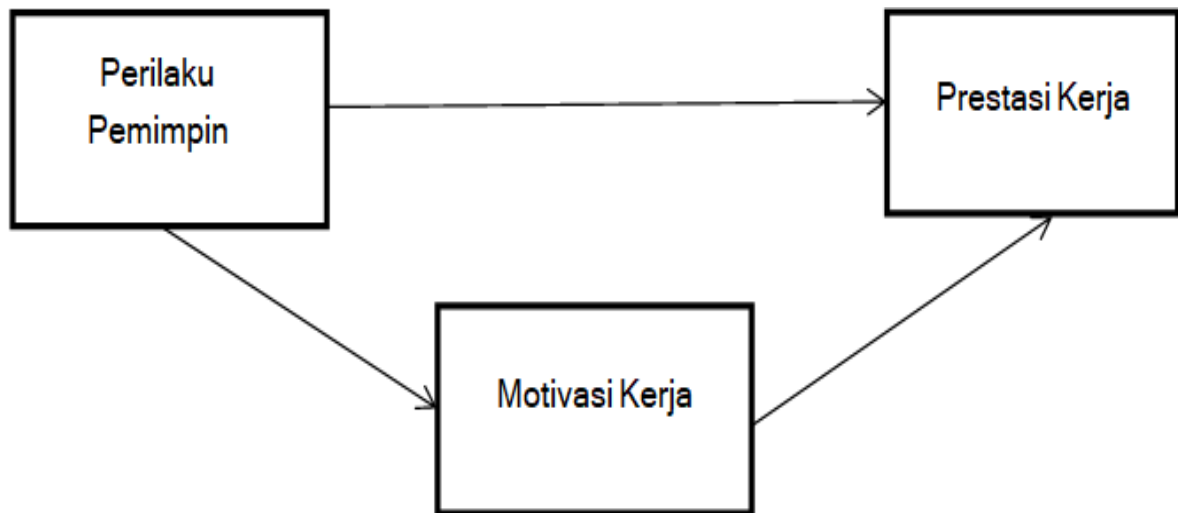
dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. Sedangkan pendapat lain menurut (Veithzal Rivai 2012:164) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”, lalu pengertian lain yang dikemukakan oleh Stephen Robins yang dikutip dalam buku Sedarmayanti (2010:234) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Kata “kemampuan”, “pengaruh” dan “kelompok”.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2013:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno 2013:111), menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menerut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

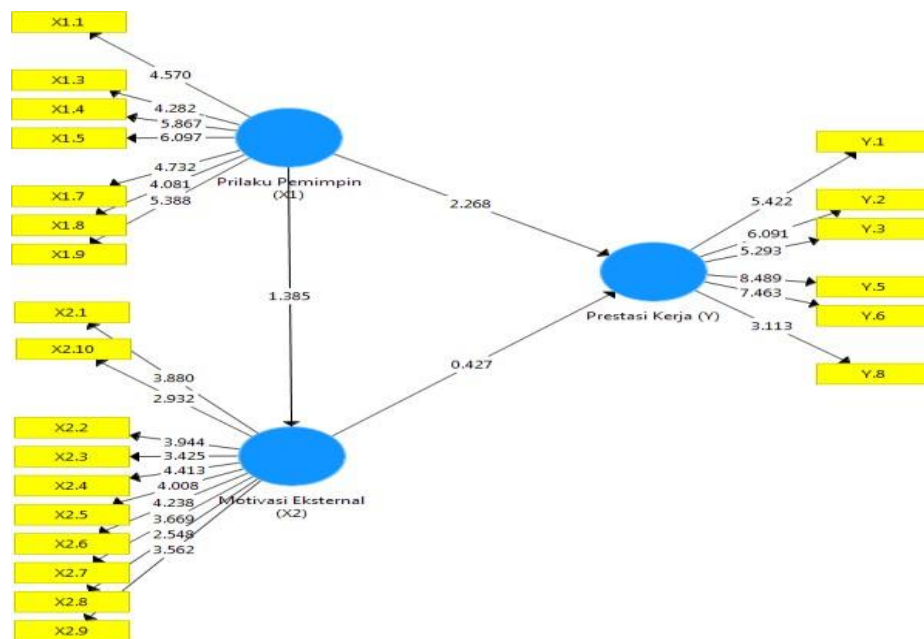
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian di UPT KPHP MINAS TAHURA Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau Mengacu pada tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan mengkaji variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu pengaruh Perilaku pemimpin, motivasi, terhadap prestasi kerja pegawai. Maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun variabel-variabel dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu Perilaku pemimpin, Motivasi kerja dan Prestasi kerja pegawai Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Uma Sekaran, 2006 dalam Handayani, 2020).

Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Perilaku pemimpin dan motivasi kerja terhadap kinerja. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM). Analisis SEM merupakan teknik analisa data multivariate yang memadukan analisa jalur dengan analisa faktor (Hair; 1998 dalam Handayani, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Koefisien Jalur

No	Variabel	Sampel asli (O)	Rata – rata sampel (M)	STDEV	T Statistik	P values
1	Perilaku pemimpin (X1) terhadap prestasi kerja (Y)	0.430	0.470	0.186	2.307	0.021
2	Perilaku pemimpin (X1) terhadap motivasi eksternal (X2)	0.284	0.309	0.218	1.304	0.193
3	Motivasi Eksternal (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)	0.098	0.084	0.234	0.418	0.676

1. Perilaku pemimpin (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.430, rata – rata sampel 0.470 dan standar deviasi sebesar 0.186 signifikan pada level alpha 10% dengan hasil T statistic 2.307 > dari 1,65 dan nilai P Value $0,021 < 0,10$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Perilaku pemimpin Terhadap prestasi kerja (Y) maksudnya adalah semakin bagus Perilaku pemimpin maka prestasi kerja akan meningkat.
2. Perilaku pemimpin (X1) Berpengaruh Positif terhadap motivasi eksternal (X2), dengan nilai koefisien 0.284, rata – rata sampel 0.309, dan nilai standar Deviasi 0.218 dan hasil T statistik $1,304 < 1,96$ dan nilai P Value $0,193 > 0,05$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan pada level alpha Secara statistik signifikan pada level alpha 10%, 5% , dan 1% Perilaku pemimpin Terhadap Motivasi eksternal, maksudnya adalah semakin baik Perilaku pemimpin maka Motivasi eksternal akan baik secara tidak signifikan.
3. Motivasi Eksternal (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai koefisien 0.098, rata-rata sampel adalah 0.084, dan standar deviasi adalah 0.234. tidak signifikan pada level alpha 10%, 5%, dan 1% dengan hasil nilai T Statistik adalah $0,418 < 1,96$ dan nilai P Value $0,676 > 0,05$, sehingga di simpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan Motivasi Eksternal (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

No	Variabel	Sampel asli (O)	Rata – rata sampel (M)	STDEV	T Statistik	P values
1	Perilaku pemimpin (X1) melalui motivasi eksternal (X2) terhadap prestasi kerja (Y)	0.028	0.019	0.089	0.313	0.755

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa :

Perilaku pemimpin (X1) melalui motivasi eksternal (X2) berbenagurh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.028, dengan rata-rata sampai adalah 0.019 dan nilai standar Deviasi adalah 0.089 tidak signifikan nilai alpha 10%, 5%, dan 1% dengan hasil T Statistik $0,313 < 1,96$ dan Nilai P Value $0,755 > 0,05$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Perilaku pemimpin (X1) melalui motivasi eksternal (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Perilaku pemimpin Terhadap prestasi kerja maksudnya adalah semakin bagus Perilaku pemimpin maka prestasi kerja di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau akan meningkat. Perilaku pemimpin Berpengaruh Positif terhadap motivasi eksternal, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan maksudnya adalah semakin baik Perilaku pemimpin di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau maka Motivasi eksternal akan baik secara tidak signifikan. Motivasi Eksternal berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan Motivasi Eksternal berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, maksudnya adalah semakin baik motivasi eksternal maka Prestasi Kerja di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau maka prestasi kerja akan meningkat secara tidak signifikan. Perilaku pemimpin melalui motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Perilaku pemimpin melalui motivasi eksternal di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau maka prestasi kerja akan meningkat.

Bagi kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau diharapkan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau untuk Perilaku kepemimpinannya agar dapat menjadi panutan (role model) dalam pemerintahan khususnya dalam memimpin pegawai yang PNS atau yang NON PNS di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau, pemimpin dapat memberikan motivasi dan dorongan pegawai agar bekerja lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pemimpin diharapkan sebagai motivator untuk pegawainya karena tindakan pemimpin diperhatikan oleh bawahan dan bisa menjadi landasan bagi bawahan untuk bekerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing serta pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang pegawai alami dalam bekerja dan selain itu pemimpin bisa ikut selalu berpartisipasi dalam urusan kantor yang dikerjakan pegawainya dan pemimpin memberikan perhatian yang lebih terhadap bawahannya. Diharapkan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau lebih meningkatkan motivasi eksternal seperti suasana kerja yang lebih baik, menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk bawahan dalam menjalankan tugas pegawai demi tercapainya tujuan dari instansi itu sendiri. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini

dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di instansi pemerintah khususnya di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau dan memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansinya lebih besar sehingga pengaruhnya tidak bernilai negatif, teknik pengambilan sampel sebaiknya menggunakan metode lain, serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

REFERENSI

- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Byar dan Rue dalam Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Danang Sunyoto, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing)
- Fitri Wahyuni Tamnge (2017) dengan judul Analisis Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Gowa, <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/94>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hair J, Sarstedt M, Ringle C, Mena J (2011a). "An Assessment of the Use of Partial
- Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M (2011b). "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." Handayani, 2020 dalam Hair, J.F. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition, Internasional Edition. Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- LISREL and AMOS. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research." *Journal of the Academy of Marketing Science*, pp. 1–20.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education, inc. Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sunyoto, Danang. (2012). *Validitas dan Reabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Service)
- Suriasumantri dalam Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Solimun. (2004). *Multivariate Analysis: Structural Equation Modeling (SEM)* Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba
- Journal of Marketing Theory and Practice, 19(2), 139–151.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.