

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
DAN PARIWISATA KABUPATEN BULUNGAN**

Ika Niswatin Budiarti¹⁾

¹⁾ Universitas Kaltara/Fakultas Ekonomi/Manajemen

Abstrak

[Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan.

Berdasarkan perhitungan korelasi bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang sedang terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan |

Kata kunci : [Kepemimpinan, lingkungan Kerja, motivasi kerja. |

1. PENDAHULUAN

[Manusia merupakan sumber daya (*resource*) yang paling strategik dimiliki oleh suatu organisasi, walaupun tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Sumberdana dan sumberdaya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi organisasimembuthkansumber daya manusia yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi.

Manajemen harus menyadari bahwa manusia bukanlah mahluk yang sederhana melainkan sangat kompleks. Banyak faktor yang turut berpengaruh pada kompleksitas manusia, sehingga diperlukan upaya yang terus menerus untuk mengenalinya dengan lebih baik, termasuk oleh yang bersangkutan sendiri sebagai insan yang mempunyai jati diri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya. Semangat kerja pegawai merupakan sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Bila suatu orgnisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya, maka organisasitersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat dilakukan seminimal mungkin. Permasalahan dalam setiap organisasi terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam organisasi tersebut, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan.

Alasan budaya kerja dalam lingkungan kerja dalam organisasi merupakan keluhan utama yang kerap terjadi dalam suatu organisasi, karena awal dari suatu kinerja yang baik berawal dari lingkungan dimana

seorang berada nyaman dan mampu mengeksplor potensi, baik melalui sharing pekerjaan dengan rekan kerja atau komunikasi pekerjaan lain, dengan kata lain bahwa kenyamanan seorang pegawai berawal dari komunikasi yang sehat di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja, rekan kerjadengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja pegawai, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Nitisemito,2005:146).

Meningkatkan kinerja pegawai sampai pada titik maksimal, pada hakikatnya dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Apa yang dilakukan pemimpin dalam hubungan antarmanusia tidak lain adalah untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang.

Pemerintah Kabupaten Bulungan, dimana Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Bulungan merupakan wadah dimana seluruh rekam jejak pegawai selama bekerja dan wadah dimana asal semua permasalahan kinerja, karena Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Bulungan merupakan wadah yang menampung seluruh penilaian kinerja pegawai. Hasil pra survei yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Bulungan diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Bulungan saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang

sangat ketat. Walaupun kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan sudah cukup bagus, tetapi motivasi kerja pegawainya tergolong masih rendah.

Hal ini bisa dilihat pada tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi, walaupun pemerintah kabupaten bulungan menetapkan standar rata-rata keterlambatan pegawai setiap bulannya, tetapi pada kenyataannya tiap bulannya terdapat peningkatan keterlambatan yang mencapai 20% tiap bulannya. Indikasi dari rendahnya motivasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai pada setiap bulannya, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerap menjadi alasan pegawai dalam motivasi kerjanya. Hal ini adalah suatu yang wajar apabila kinerja menurun disebabkan oleh komunikasi lingkungan kerja yang tidak mendukung ditambah lagi dengan gaya kepemimpinan yang kurang bisa diterima pegawai. |

2. KAJIAN PUSTAKA

[Sumber daya manusia adalah orang-orang yang berada di dalam organisasi (Simamora, 2004:4). Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh lembaga dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Ketika manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Betapun pabrik, perlengkapan dan aset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang yakni, sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia memicu percikan kreatif di setiap organisasi. Orang-orang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Organisasi dikelola dan terdiri atas orang-orang dan para pegawainya. Tanpa keberadaan pegawai organisasi tidak bakal berjalan dengan lancar sesuai apa yang menjadi tujuan organisasi. Tantangan, peluang, dan kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah yang berhubungan dengan orang-orang dan muncul dari dalam mereka. Sebaliknya, masalah yang berkaitan dengan pegawai seringkali berakar dari keyakinan manajemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama, dan mereka semua dapat diperlakukan dengan identik. Intinya adalah kemajemukan kalangan pegawai menuntut perhatian agar setiap pribadi dapat menggali potensinya sehingga organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya. |

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Di dalam menganalisis dan pengujian hipotesis sehubungan dengan permasalahan dalam penulisan ini, penulis menggunakan analisis statistik regresi berganda. Sedangkan untuk menilai peningkatan motivasi kerja berdasarkan indikator-indikator penilaiannya, maka penulis menggunakan skala likert dengan jawaban

yang diberi skor. Dalam hal ini digunakan 5 (lima) tingkatan, yaitu mengenai penilaian atribut kepuasannya itu sebagai berikut (Umar, 2011 : 98):

1. Jawaban sangat baik bobot skor 5, berarti pegawai sangat bermotivasi.
2. Jawaban baik bobot skor 4, berarti pegawai bermotivasi.
3. Jawaban cukup baik bobot skor 3, berarti pegawai cukup bermotivasi.
4. Jawaban kurang baik bobot skor 2, berarti pegawai kurang bermotivasi.
5. Jawaban tidak baik bobot skor 1, berarti pegawai tidak bermotivasi.

Bentuk persamaan yang digunakan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Umar, 2011:126})$$

Keterangan :

Y	: Motivasi Kerja
a	: Konstanta
β_1, β_2	: Koefisien regresi masing – masing variabel
X_1	: Kepemimpinan
X_2	: Lingkungan Kerja
e	: error

Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan uji f (uji serentak), uji t (uji parsial), uji R dan uji R^2 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas dengan tidak bebas.

Uji Validitas adalah alat uji instrumen untuk mengetahui tingkat keandalan dan kepercayaan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini digunakan alat bantu SPSS Versi 17 untuk menyelesaikannya.

Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dalam penelitian ini digunakan alat bantu SPSS Versi 17 untuk menyelesaikannya.

Pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi terhadap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk memperoleh hasil uji F ini, digunakan rumus sebagai berikut (Umar, 2011 : 165) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dengan menggunakan $df = n - k - 1$

k = jumlah variabel independen

n = banyaknya sampel

R^2 = koefisien determinasi

Uji F ini merupakan pengujian hipotesis guna mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan k menyatakan bahwa variabel bebas dan n = ukuran sampel, statistik F ini berdistribusi dengan pembilang dk pembilang k dan dk penyebut $= (n - k - 1)$.

Bentuk pengujian dari uji F_{hitung} ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja secara serempak terhadap variabel motivasi kerja.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja secara serempak terhadap variabel motivasi kerja.

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada α 5% dengan tingkat kepercayaan 95% apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji t ini digunakan untuk menguji nilai pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen secara signifikan.

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{sx}$$

Keterangan : (Umar, 2011 : 168)

$\bar{X}$ = rata - rata sampel

μ = rata - rata populasi

sx = standar error rata-rata nilai sampel

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

[Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dan hubungannya dengan variabel Independen.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas persamaan regresi diperoleh dengan nilai $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ sehingga persamaan regresi bergagai berikut;

$$Y = 3.396 + 0,490X_1 + 0,268 X_2$$

Koefisien regresi di atas bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dilingkungan Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan. Adapun penjelasan dari model regresi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

Nilai $a = 3.396$ merupakan nilai *intercept*, yaitu perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan motivasi kerja pegawai (Y) ketika variabel independennya, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai nol atau konstan.

Nilai $\beta_1 = 0,490$ artinya setiap peningkatan pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kantor sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dilingkungan Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan (Y) sebesar 0,490 satuan.

Nilai $\beta_2 = 0,268$ artinya setiap peningkatan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dilakukan oleh pimpinan kantor sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dilingkungan Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan (Y) sebesar 0,268 satuan.

Berdasarkan tabel persamaan regresi dihasilkan nilai koefisien regresi di atas mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, namun tidak demikian halnya yang ditunjukkan pada variabel lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

4.1.1. Koefisien Korelasi (uji R)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Berikut hasil korelasi dengan menggunakan SPSS 17 tampak pada tabel berikut ini;

Tabel 4.11

Hasil Analisis Koefisien Korelasi R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.272	.1013

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber: *diolah dari SPSS Versi 17*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, nilai R ditunjukkan sebesar 0,597. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y) diinterpretasikan sedang karena berada pada interval nilai koefisien korelasi 0,40 sd. 0,599 sesuai tabel berikut ini.

Tabel 4.12

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2006:183)

4.1.2. Koefisien Determinasi (uji R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui derajat atau variasi hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Berikut hasil koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 17 tampak pada tabel 4.11 Model Summary, di atas nilai *R Square* sebesar 0.356. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi dari variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 35,6%. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan sebagian kecil dari variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan, terdapat variabel lain sebesar 64,4% lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji nilai pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan data SPSS Versi 17.

Tabel 4.13
 Hasil Pengolahan Data dengan pengujian Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.396	1.210		2.806	.007
	Kepemimpinan	.490	.147	.432	3.322	.002
	Lingkungan kerja	.268	.273	.128	.982	.331

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Langkah – langkah pengujian Hipotesis

a. Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Nilai $t_{\text{tabel}} = 2.80$ (tabel t)

c. Nilai $t_{\text{hitung}} X_1 = 3.322$ (tabel 4.10)

d. Nilai $t_{\text{hitung}} X_2 = 982$ (tabel 4.10)

e. Kriteria Pengujian

Apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel dan langkah-langkah pengujian hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.322 > 2.800$, sehingga dapat di jelaskan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,982 < 2.800$, sehingga dapat di jelaskan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dengan demikian berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Tabel 4.14

Hasil Pengolahan Data dengan pengujian Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.125	2	.062	6.072	.005 ^a
	Residual	.483	47	.010		
	Total	.607	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Langkah – langkah pengujian Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- Nilai $F_{\text{tabel}} = 2.80$ (Tabel F)
- Nilai $F_{\text{hitung}} = 6.072$ (Tabel SPSS)
- Kriteria Pengujian

Apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa variabel independen secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel F_{hitung} dan langkah-langkah pengujian hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai F_{hitung} sebesar $6.072 > 2.80$, sehingga dapat di jelaskan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara serempak terhadap motivasi kerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan. |

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan adalah tranformasi pengaruh yang dimiliki seorang pimpinan yang diperuntukkan kepada pegawainya dan orang yang hendak dipengaruhi untuk mencapai tujuan. Proses tranformasi diharapkan merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Dinas dinyatakan baik.

- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 43,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 12,8%. Pengaruh lingkungan kerja tidak cukup signifikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Bulungan.
- c. Motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menjadi sumber kekuatan untuk menghasilkan output yang maksimal. Lingkungan kerja yang kurang cukup membantu peningkatan motivasi kerja dikarenakan oleh beberapa pengaruh yang diperoleh dari besarnya kompensasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga Jakarta
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Bandung. Pionir Jaya.
- Mc.Leod Jr.Raymond. 2004. *Human Resource Management*, edisi 10, Salemba Empat, Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rucky, Achmad. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan* Jakarta. PT. Gramedia Pustakan Utama.
- Sastrohadiwiryono Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Indonesia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta Bandung.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta. PT. Amus.
- Saydam, Gouzali. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Cetakan Pertama. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 5. Jakarta : Indeks