

**PERANAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PEGAWAI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KUTAI BARAT**

Nuryani

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai mempunyai peranan yang positif terhadap Peningkatan Kemampuan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai dengan variabel Peningkatan Kemampuan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,574 yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.

Sementara itu hasil uji t (t -test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 3,717. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk $n - 2$ adalah 1,696. Ini berarti bahwa variabel Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai mempunyai peranan yg signifikan terhadap Peningkatan Kemampuan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Keywords: Program Pelatihan Dan Pelatihan

I. Pendahuluan

Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan program yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing individu pegawai yang paling mungkin untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu.

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan pegawai dapat membantu memastikan organisasi mempunyai orang-orang yang cakap dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi bertujuan melatih dan mengembangkan para pegawainya untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka dengan cepat dan ekonomis, serta mengembangkan kemampuan dari para pegawai yang ada sehingga kinerja mereka dapat

ditingkatkan dan mereka benar-benar siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Tujuan utama di dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai adalah agar kinerja mereka di masa yang akan datang dapat lebih ditingkatkan lagi, mengingat bahwa kinerja organisasi hanya dapat dicapai dengan baik apabila kinerja individu juga baik. Sementara itu kinerja individu hanya dapat dicapai dengan baik jika para pegawai memiliki kemampuan yang baik di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Peningkatan kemampuan pegawai merupakan tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan pegawai. Lebih lanjut, dengan peningkatan kemampuan tersebut, diharapkan pegawai dapat berhasil dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan diharapkan kemampuan pegawai sebelumnya maupun kemampuan pegawai saat ini sebagai akibat pelatihan merupakan faktor personal yang menentukan keberhasilan implementasi pelaksanaan tugas mereka.

Kendala yang seringkali dihadapi oleh organisasi dalam pencapaian tujuannya adalah adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dengan tuntutan tugas yang harus diemban oleh para pegawai tersebut, sehingga seringkali sasaran organisasi tidak dapat dicapai secara efektif. Disamping hal tersebut kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas dapat pula mengakibatkan in-efisiensi di dalam pelaksanaan tugas para pegawai, akibatnya akan terjadi pemborosan diberbagai bidang, seperti biaya, waktu, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

Dengan fenomena tersebut di atas maka biasanya jalan terbaik untuk mengatasi kesenjangan tersebut adalah dengan dilaksanakannya program pelatihan dan pengembangan pegawai. Program ini diharapkan dapat mengurangi atau bahkan menutup kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan tuntutan tugas yang harus mereka emban.

Peningkatan kemampuan para pegawai melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan suatu hal yang mutlak terus dilakukan secara berkesinambungan oleh suatu organisasi. Di dalam era globalisasi seperti saat ini, dimana tingkat perubahan terjadi begitu cepat, yang mengakibatkan setiap organisasi harus mempunyai kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan tersebut, maka kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja. Dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan organisasi diharapkan mampu menghadapi tuntutan perubahan yang terus terjadi karena mereka memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan untuk menghadapi tuntutan perubahan tersebut. Oleh sebab itu kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai harus di arahkan pada peningkatan kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap. Dengan ketiga kemampuan ini diharapkan para pegawai dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tuntutan tugas yang harus mereka emban.

Dari uraian-uraian tersebut di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat issue tersebut di dalam penelitian ini, oleh sebab itu penulis memilih judul penelitian ini adalah : *"Peranan Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat"*.

II. Permasalahan

Dengan latar belakang serta permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : *Apakah Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai memberikan peranan yang positif dalam rangka meningkatkan Kemampuan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat ?*

III. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di wilayah Kabupaten Kutai Barat. Secara lebih spesifik lagi penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r : Koefisien Korelasi
- x : Independen Variabel
- y : Dependen Variabel
- n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memebrikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel-1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment.

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, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien

Korelasi

n : Jumlah

Pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_o diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

. A. Pelatihan dan pengembangan

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel Pelatihan dan pengembangan ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

- a. Pendidikan.
- b. Pelatihan Teknis Operasional.
- c. Pelatihan Penjenjangan.

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Pelatihan dan pengembangan.

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai. Oleh sebab itu pada indikator ini dihimpun data yang berkaitan dengan sampai sejauh mana pihak pimpinan maupun inatansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka serta sampai seberapa jauh keinginan para pegawai itu sendiri untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang mereka miliki pada saat ini.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Pendidikan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1	-	-	4 (12,1%)	15 (45,5%)	14 (42,4%)	33 (100%)
2	-	-	5 (15,2)	14 (42,4%)	14 (42,4%)	33 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah para pegawai mempunyai minat untuk meningkatkan jenjang pendidikannya, 4 orang responden atau 12,1% menjawab jawaban cukup berminat, 15 orang responden atau 45,5% menjawab jawaban berminat dan 14 orang responden atau 42,4% memberikan jawaban sangat berminat. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya, ada 5 orang responden atau 15,2% yang memberikan jawaban cukup diberi kesempatan, 14 orang responden atau 42,4% yang memberikan jawaban diberikan kesempatan dan 12 orang responden atau 42,4% memberikan jawaban sangat diberikan kesempatan.

2. Pelatihan Teknis Operasional

Pelatihan teknis operasional ditujukan agar para pegawai mempunyai keterampilan teknis di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Pelatihan ini biasanya diarahkan kepada pelatihan-pelatihan yang berhubungan langsung dengan teknis operasional pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Pelatihan Teknis Operasional

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	

3	-	3 (9,1%)	6 (18,2%)	13 (39,4%)	11 (33,3%)	33 (100%)
4	-	-	5 (15,2%)	13 (39,4%)	15 (45,5%)	33 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu apakah pimpinan seringkali mengirim bawahan untuk mengikuti pelatihan teknis operasional, 3 orang responden atau 9,1% menjawab jawaban tidak pernah, 6 orang responden atau 18,2% menjawab jawaban cukup sering, 13 orang responden atau 39,4% menjawab jawaban sering dan 11 orang responden atau 33,3% memberikan jawaban sangat sering. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah pimpinan berlaku adil dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan teknis operasional, ada 5 orang responden atau 15,2% yang memberikan jawaban cukup adil, 13 orang responden atau 39,4% yang memberikan jawaban adil dan 15 orang responden atau 45,5% memberikan jawaban sangat adil.

3. Pelatihan Penjenjangan

Di dalam sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil pelatihan penjenjangan merupakan salah satu indikator di dalam menunjang kinerja seorang pegawai. Dengan mengikuti latihan penjenjangan seorang pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan kualifikasi mereka untuk menduduki jabatan struktural tertentu. Oleh sebab itu dengan adanya pelatihan penjenjangan ini diharapkan kemampuan manajerial mereka dapat lebih ditingkatkan.

Data yang berkaitan dengan indikator pelatihan penjenjangan ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Pelatihan Penjenjangan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
5	-	-	4 (12,1%)	12 (36,4%)	17 (51,5%)	33 (100%)
6	-	-	2 (6,1%)	19 (57,6%)	12 (36,4%)	33 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah pimpinan memberikan seringkali memberikan support kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan penjenjangan, 4 orang responden atau 12,1% menjawab jawaban cukup sering, 12 orang responden atau 36,4% menjawab jawaban sering dan 17 orang responden atau 51,5% memberikan jawaban sangat sering. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah pimpinan berlaku adil kepada bawahan untuk mengikuti

pelatihan penjenjangan, ada 2 orang responden atau 6,1% yang memberikan jawaban cukup adil, 19 orang responden atau 57,6% yang memberikan jawaban adil dan 12 orang responden atau 36,4% memberikan jawaban sangat adil.

B. Kemampuan Pegawai

1. Kemampuan Pengetahuan

Kemampuan pengetahuan sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai dituntut memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan ataupun jabatan yang dibebankan kepadanya. Dengan memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang tugasnya, maka diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kemampuan pengetahuan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kemampuan Pengetahuan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
7	-	-	2 (6,1%)	11 (33,3%)	20 (60,6%)	33 (100%)
8	-	-	-	10 (30,3%)	23 (69,7%)	33 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu apakah para pegawai memahami dengan baik semua tugas yang dibebankan kepada mereka, 2 orang responden atau 6,1% menjawab jawaban cukup paham, 11 orang responden atau 33,3% menjawab jawaban paham dan 20 orang responden atau 60,6% memberikan jawaban sangat paham. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah para pegawai memahami SOP yang berkaitan dengan pekerjaannya, ada 10 orang responden atau 30,3% yang memberikan jawaban paham, dan 23 orang responden atau 69,7% memberikan jawaban sangat paham.

2. Kemampuan Keterampilan

Disamping kemampuan pengetahuan, hal yang juga dituntut bagi seorang pegawai adalah kemampuan keterampilan. Kemampuan pengetahuan yang baik jika tidak diimbangi dengan kemampuan keterampilan maka hal itu tidak ada gunanya. Mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki mempunyai arti strategis di dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai. Pada tahapan implementasi inilah keterampilan sangat dibutuhkan.

Data mengenai indikator kemampuan keterampilan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Kemampuan Keterampilan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
9	-	-	1 (3,0%)	10 (30,3%)	22 (66,7%)	33 (100%)
10	-	-	2 (6,1%)	20 (60,6%)	11 (33,3%)	33 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu bagaimanakah ketepatan waktu penyelesaian tugas dari para pegawai, 1 orang responden atau 3,0% menjawab jawaban cukup baik, 10 orang responden atau 30,3% menjawab jawaban baik, dan 22 orang responden atau 66,7% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu bagaimana pemecahan masalah yang dilakukan para pegawai jika menghadapi kendala dalam pekerjaannya, ada 2 orang responden atau 6,1% yang memberikan jawaban cukup baik, 20 orang responden atau 60,6% yang memberikan jawaban baik dan 11 orang responden atau 33,3% memberikan jawaban sangat baik.

3. Kemampuan Sikap/Perilaku

Kemampuan yang juga sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai adalah kemampuan sikap/perilaku. Seorang pegawai dituntut untuk mampu mengadopsi pola hubungan yang ada di dalam organisasi sehingga pola perilakunya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu kemampuan berperilaku dan bersikap dalam hubungannya dengan mekanisme pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kemampuan individu maupun organisasi.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator pengawasan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-7. Jawaban Responden Tentang Indikator Kemampuan Sikap/Perilaku

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
11	-	-	3 (9,1%)	8 (24,2%)	22 (66,7%)	27 (100%)
12	-	-	1 (3,0%)	19 (57,6%)	13 (39,4%)	27 (100%)

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, bagaimana sikap para pegawai jika mendapatkan tugas yang berat dari pimpinan, 3 orang responden atau 9,1% menjawab jawaban cukup menerima dengan baik, 8 orang responden atau 24,2% menjawab jawaban

menerima dengan baik dan 22 orang responden atau 66,7% memberikan jawaban sangat menerima dengan baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu bagaimana sikap/perilaku para pegawai secara umum terhadap tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan, ada 1 orang responden atau 3,0% yang memberikan jawaban cukup profesional, 19 orang responden atau 57,6% yang memberikan jawaban profesional dan 13 orang responden atau 39,4% memberikan jawaban sangat profesional.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan program yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing individu pegawai yang paling mungkin untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Sementara itu Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensi, keterampilan, dan sikap, yang kesemuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,574$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kemampuan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu $r_{(hit)} = 0,574 > r_{(tab)} = 0,344$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n = 33$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pelatihan dan pengembangan dengan variabel kemampuan pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t_{(hit)} = 3,717$, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu $t_{(hit)} = 3,717 > t_{(tab)} = 1,696$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan peranan yang positif dari variabel pelatihan dan pengembangan dengan variabel kemampuan pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi pelatihan dan pengembangannya agar kemampuan para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerjanya serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah disiplin agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel motivasi dan kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 1,83 + 0,5127 X$. Selanjutnya nilai korelasi r sebesar 0,616. Setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel (tabel harga kritis) dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 0,05, ternyata r_{hitung} empiris lebih besar dari r_{tabel} ($0,616 > 0,3059$). Dengan demikian hipotesis kerja (H_1) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Barat.

Walaupun motivasi pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Barat memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pengaruh yang terjadi tersebut belumlah maksimal atau belum memenuhi tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja pegawai pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Barat, dapat dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan, sikap pegawai, kehadiran pegawai, kerjasama pegawai dan tanggung jawab pegawai.

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

Motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Barat mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen.

Pihak Kepala Dinas Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Barat harus memperhatikan pemberian motivasi yang efektif, agar dapat terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Bibliografi

Allen J, Meyer IP, 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational psychology, 91, pp. 1-18.

A'sad M, 2000, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.

Badran EIG, 1995. *Knowledge, attitude and practice the three pillars of excellence and wisdom: a place in the medical profession*, Volume 1, Issue 1, pp. 8-16.

Bagozzi RP, Baumgartner H, 1994. *The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing*, R.P. Bagozzi (editor), Principles of Marketing Research, Cambridge: Backwell Publisher.

- Baron RM, Kenny DA, 1986. *The moderator-mediator variable distinction in socialpsychological research: conceptual, strategic and statistical considerations*, Journal of Perscmlity and Social Psychology, pp. 1173-1182.
- Blanchard PN, Thacker JW, 2003. *Effective Training: System, Strategies, and Practices*, Second Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- BoonOK, Arumugam V, 2006. *The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations In Malaysia*. Sunway Academic Journal Vol. 3, pp. 99 I 15.
- Blount Y, Castleman T, Swatman PMC, 2005. *Employee Development Strategies In The B2C Banking Environment: Two Australian Case Studies*, Working Paper, Deakin Business School, Deakin University, Melbourne Australia.
- Chan C, Swatm n PMC, 2001. *Management and Business Issues for B2B eCommerce Implementation*, Working Paper, September 2001.
- Cammann C, Fichman M, Jenkins G D, Klesh JR, 1983. *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members*, In S. E. Seashore, E. E. III, Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann, (Eds.), *Assessing organizational change: a guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York, NY: Wiley.