

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) BANDUNG

Oleh: Nenny Anggraeni

Dosen Manajemen Produksi Jurusan Karawitan
Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

ABSTRACT

Civil Servants (PNS) according to Law no. 43 / 1999 Article 1 is the overall effort to improve the efficiency, effectiveness, and degree of professionalism of the implementation tasks, functions, and obligations of civil service which includes planning, procurement, development of quality placement, promotion, remuneration, welfare, and dismissal. Applicability of the Act also means the College of Arts Indonesia (STSI) Bandung should be able to improve the ability to motivate employees to be efficient and effective performance with a professional support staff, responsible, honest, and fair through coaching implemented based Performance Work Systems and Systems Career emphasis on Work Performance System. This study is descriptive and verificative, then the method used in this study was descriptive survey and explanatory survey. This method was chosen given the descriptive study aimed to describe the phenomena it is and the characteristics of a variable, in this picture capability, motivation, and employee performance in Indonesia College of Arts (STSI) Bandung

Key words: professionalism, employee, STSI, job performance, descriptive survey, survey explanatory

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43 / 1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Berlakunya Undang-Undang tersebut berarti pula Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung harus mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi agar kinerja pegawai berdayaguna dan berhasilguna dengan dukungan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir yang dititik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja.

STSI Bandung perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu lembaga pendidikan yang dapat menyelenggarakan pendidikan, sesuai harapan bagi masyarakat luas. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila pegawai termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok

organisasi atau institusi pendidikan. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Pentingnya motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Karena itulah melalui pengembangan dan pelatihan, motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung adalah merupakan Perguruan Tinggi yang seyogyanya mengembangkan dan mengamalkan disiplin ilmu yang diasuhnya sesuai dengan kemampuan dan kepekaan kesenimanan dalam membaca kebutuhan zaman.

Kinerja pegawai cenderung dipengaruhi oleh kemampuan dari lingkungan STSI Bandung yang ditugaskan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berkaitan dengan tugas pelaksanaan peranan keluar dan kedalam. Keluar, mempunyai peranan secara integral dalam mendukung pengembangan tridarma dan pembangunan nasional; khususnya dalam bidang kesenian. Kedalam, mempunyai peranan untuk mempersatukan serta untuk menumbuhkan rasa memiliki dalam hidup berkesenian dan adanya kondisi kegiatan bidang peranan keluar dan kedalam di STSI Bandung tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung yang memiliki sasaran dalam menyelenggarakan pendidikannya, yaitu pemuliaan dan pemberdayaan seni secara profesional yang bersumber dari partisipasi seniman dan masyarakat secara kreatif, progresif, dan bertanggung jawab, baik dalam lingkup lokal, nasional, maupun global, sehingga STSI Bandung menjadi aset budaya bagi masyarakat luas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif". Sedangkan Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000 : 61). Kemampuan pada individu

tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2000 : 60).

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in th right place, the right man on the right job*)

Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan (Siagian (2008:109). Organisasional semakin kompleks dewasa ini, semakin beraneka ragam keahlian dan keterampilan yang diperlukan di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu itu bukanlah hal yang konstan.

Dalam hal demikian artinya bisa saja terjadi bahwa pada suatu ketika tertentu terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu maka sikap dan tindakan para pencari tenaga kerja baru pasti dibandingkan dengan jika tidak menghadapi suasana kelangkaan. Perbedaan sikap dan tindakan itu ditentukan oleh urgen tidaknya organisasi mempekerjakan tenaga kerja yang pengetahuan dan keterampilannya sulit dicari itu. Dengan demikian organisasi harus merubah kebijaksanaan, seperti kebijaksanaan promosi dari dalam tentang tingkat gaji yang akan diberikan agar memperoleh tenaga kerja yang dapat menguasai banyak bidang keahlian dan keterampilan sehingga di sisi lain organisasi akan beruntung karena memiliki pegawai-pegawai yang menguasai pengetahuan dan keterampilan.

Dari batasan yang telah dikemukakan apabila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat dan semangat untuk mendapatkan kebutuhan yang diinginkan dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu ini. Untuk meringankan ketegangan ini perlu disadari bahwa pimpinan organisasi harus selalu

berusaha untuk memberikan kesempatan pada bawahannya untuk memuaskan berbagai tingkat kebutuhan ini yang sering dipuaskan secara simultan. Anggota hendaknya berupaya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan kebutuhannya dalam organisasi tempat ia bekerja. Motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pimpinan yang efektif; jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif.

David Mc Cleeland dalam *Veithzal* (2008:459) dalam teori motivasinya mengatakan bahwa produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “*virus mental*” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berbagai penelitian membuktikan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang dan tergantung pada apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja tersebut. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemungkinan, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Untuk lebih memperjelas hal kepuasan kerja, contoh lain dapat diberikan, misalnya seorang karyawan merasa “*puas*” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa, karena dengan prestasi luar biasa pun kesempatan promosi baginya sangat terbatas, karena misalnya, organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak, karena kesempatan promosi terbatas yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti (2007:260).

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi PIP (Pola Ilmiah Pokok) yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan dari pegawai. Kemampuan yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dilaksanakan yang harus dimiliki oleh pegawai diantaranya adalah: (1) pengetahuan, (2)

keahlian (3) keterampilan (4) sikap (5) perilaku. Sementara itu keahlian terdiri dari beberapa unsur penting yaitu: (1) Keahlian Teknis, yaitu keahlian menggunakan pengetahuan, metoda, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya; (2) Keahlian Konseptual, yaitu keahlian untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai; dan (3) Keahlian Hubungan Interpersonal yaitu, keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain: memotivasi pegawai, melakukan negosiasi.

Demikian pula halnya dengan keterampilan, unsur yang membentuk keterampilan terdiri: (1) Keterampilan Teknis. Kebanyakan diarahkan untuk menata dan memperbaiki keterampilan teknis pegawai dimana pekerjaan berubah akibat teknologi dan metode yang baru diperbaiki' (2) Keterampilan antara pribadi. Hampir semua pegawai termasuk dalam urutan kerja. Kerja mereka tergantung pada kemampuan mereka untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan sekerja dan atasan mereka; dan (3) Keterampilan dalam pemecahan masalah. Para pegawai harus mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya. Ini mencakup kegiatan mempertajam logika, sebab akibat mengembangkan alternatif, menganalisa alternatif, dan memilih pemecahan.

Secara konseptual bila dilihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengurus organisasi dan tata kerja lembaga pemerintahan yang baik dengan sikap profesionalisme dan responsivitas aparatur terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat maka jelaslah bahwa kinerja pegawai merupakan bagian dari kepentingan sumber daya manusia.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000 : 67) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \textit{Human Performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\ \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\ \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill} \end{aligned}$$

Menurut A. Dale Timple (1992 : 31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan

sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan.

Setelah jelas hubungan antara kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Dengan demikian kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil, informasi diperoleh dari sampel, bukan dari populasi dan menggunakan pengedaran angket sebagai alat pengumpulan data (Nana Syaodih, 2008 : 84). Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian *explonatory* ini adalah *descriptive survey* dan *explonatory survey*. Metode tersebut dipilih mengingat penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena apa adanya dan ciri-ciri dari suatu variabel, dalam hal ini gambaran kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Sedangkan maksud dari *explanatory survey* dilakukan untuk menguji hipotesis, dalam penelitian ini, yaitu kemampuan dan motivasi pegawai secara parsial dan bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independent variable*, dalam hal ini kemampuan dan motivasi terhadap *dependent variable*, yaitu kinerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu seluruh pegawai Sekolah Tinggi Seni (STSI) Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan kuesioner.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesoner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam subvariabel dan setiap subvariabel di operasonalisasikan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur peringkat jawaban dengan skala ordinal.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis : (1) analisis deskriptif terutama untuk *variable* yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku *variable* penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berawal dari aspirasi masyarakat Jawa Barat yang menghendaki adanya lembaga pendidikan tinggi seni tari di Bandung, dengan melalui Surat Keputusan Walikotamadya Bandung Nomor 5539/68 Tanggal 31 Maret 1968 didirikan Konservatori Tari (KORI) yang pengelolaannya ada dibawah Pemerintah Daerah Tingkat II Kotamadya Bandung.

Atas meningkatnya animo masyarakat dan besarnya perhatian pemerintah, maka KORI berupaya agar keberadaannya dapat diakui sebagai lembaga formal. Dengan adanya kesepakatan antara Dirjen Kebudayaan Kantor Daerah Kodya Bandung, Pemerintah Kodya Bandung, dan Inspektorat Pendidikan Kesenian Jawa Barat dengan Direktur Akademi Seni Tari Indonesia di Yogyakarta, lahirlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 016/A.I/1970 tentang Akademi Seni Tari Indonesia (ASTI) Bandung yang merupakan kelas jauh ASTI Yogyakarta. Dengan demikian, sejak tanggal 27 Februari 1971, Konservatori Tari berubah menjadi Akademi Seni Tari Indonesia Yogyakarta Jurusan Sunda di Bandung, dan ASTI Bandung mendapat giliran menjadi Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) melalui SK Presiden RI No. 59 Tahun 1995. STSI Bandung terdiri dari Jurusan Tari, Karawitan, Teater, dan Seni Rupa Pertunjukan, dan berada dibawah pembinaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.

Mayoritas responden Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung adalah pria sebanyak 40 responden atau sebesar 80%. Karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung adalah berusia antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 38%, hampir berbanding dengan yang berusia antara 41 s/d 50 tahun sebanyak 17 responden atau sebanyak 34%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden adalah berpendidikan tingkat menengah atas sebanyak 28 responden atau sebesar 56%. Mayoritas responden adalah dengan masa kerja antara 21 s/d 30 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 44%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan para pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung yang dijadikan sebagai responden, maka persepsi pegawai dibawah ini dapat terungkap mengenai kemampuan (*Ability*) dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan jawaban atas pertanyaan mengenai: pengetahuan pegawai dalam bekerja, keahlian pegawai dalam bekerja, keterampilan pegawai dalam bekerja, dan sikap serta perilaku pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian pengetahuan pegawai yang dimiliki dengan tujuan instansi/organisasi dalam bekerja termasuk kategori sangat baik, terdapat pula responden yang menyatakan kurang sesuai, ini berarti pemahaman tentang kesesuaian pengetahuan pegawai yang dimiliki dengan tujuan instansi dalam bekerja mayoritas responden saat ini memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja para pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, hal ini sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh As'ad (2000: 16) bahwa kemampuan pada individu merupakan pengetahuan, intelegensia dan *manual skill* yang dimiliki oleh pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dapat mendorong efektifitas kerja para pegawai, sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan pengetahuan tentang pelaporan.

Sebanyak 25 orang (50%) menyatakan dengan pengetahuan yang dimiliki tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 22 orang (44%) menyatakan selalu tepat, dan sebanyak 3 orang (6%) menyatakan kurang tepat. Dengan total skor 219 (87,6%), dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki termasuk kategori sangat baik. Meskipun ada pegawai yang menyatakan bahwa banyaknya pekerjaan dilakukan belum tepat dengan target yang telah ditentukan, meskipun pada umumnya terselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan, dalam arti pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang merupakan bagian dari tugas sehari-hari.

Mayoritas responden sebanyak 27 orang (54%) menyatakan keahlian khusus yang dimilikinya sesuai dengan tujuan instansi/organisasi ditempat bekerja, sebanyak 20 orang (40%) menyatakan sangat sesuai sekali, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan kurang sesuai, dan sebanyak 1 orang (2%) menyatakan tidak sesuai. Dengan total skor 216 (86,4%), dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian keahlian khusus pegawai dengan tujuan instansi/organisasi termasuk kategori sangat baik.

Sebanyak 31 orang (62%) menyatakan dengan keahlian khusus yang dimilikinya tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 14 orang (28%) menyatakan selalu tepat, dan sebanyak 5 orang (10%) menyatakan kurang tepat. Dengan total skor 209 (83,6%), dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai pengaruh keahlian terhadap hasil kerja termasuk kategori sangat baik. Salah satu kinerja dapat dikatakan optimal bila pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan proporsional, dengan kata lain "*The Right Man on The Right Job*" sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008 : 109) bahwa keterampilan dan keahlian sumber daya manusia penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan agar ketepatan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik terhadap hasil kerja.

Sebanyak 36 orang (72%) menyatakan keterampilan khusus yang mereka miliki sesuai dengan tujuan instansi/organisasi di tempat bekerja, sebanyak 7 orang (14%) menyatakan sangat sesuai sekali, sebanyak 6 orang (12%) menyatakan kurang sesuai dan sebanyak 1 orang (2%) menyatakan tidak sesuai. Dengan total skor 199 (79,6%), dapat dikatakan bahwa

berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian keterampilan pegawai dengan tujuan instansi/organisasi termasuk kategori baik.

Mayoritas responden sebanyak 36 orang (72%) menyatakan dengan keterampilan yang mereka miliki tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 8 orang (16%) menyatakan selalu tepat sekali, sebanyak 3 orang (6%) menyatakan kurang tepat, dan sebanyak 3 orang (6%) menyatakan tidak tepat. Dengan total skor 199 (79,6%), dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai ketepatan menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki termasuk kategori baik, ini harus tetap dipertahankan sebab akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja para pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2000: 174) yang menyatakan bahwa terdapat tiga jenis keterampilan dasar yaitu: keterampilan teknis, keterampilan manusia adalah keterampilan untuk bekerja dengan memahami orang-orang dan keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk memahami dan merangkum aktivitas dan kepentingan instansi/organisasi yang bersangkutan.

38 orang (76%) menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan ditempatnya bekerja sesuai dengan tuntutan instansi/organisasi, sebanyak 9 orang (18%) menyatakan sangat sesuai sekali, dan sebanyak 3 orang (6%) menyatakan kurang sesuai. Dengan total skor 206 (82,4%), dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian sikap dan perilaku pegawai pada saat melakukan pekerjaan termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti secara umum sebagian besar pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan instansi/organisasi. Namun terdapat beberapa pegawai yang menyatakan kurang sesuai, hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang kurang terampil dan kurang tepat dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu pegawai perlu diberdayakan kembali melalui pembinaan mengenai pengembangan sikap dan perilaku pada perubahan sistem dalam bekerja sesuai dengan tuntutan kerja dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002: 30) bahwa kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.

Mayoritas responden sebanyak 37 orang (74%) menyatakan dengan sikap dan perilaku pada saat melakukan pekerjaan sering mendapat pujian/penghargaan, sebanyak 8 orang (16%) menyatakan selalu mendapat pujian/penghargaan, sebanyak 3 orang (6%) menyatakan kadang-kadang mendapat pujian/penghargaan, dan sebanyak 2 orang (4%) menyatakan pernah mendapatkan pujian/penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah berlaku adil dalam memberikan perhatian dan penghargaan sehingga pegawai tidak merasa ada diskriminatif terhadap pegawai. Hasibuan menyatakan (2000 : 160) bahwa perlakuan

yang baik terhadap para pegawai lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dari pada upah yang besar, walaupun juga upah merupakan hal penting.

Secara keseluruhan kemampuan (*Ability*) pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dinilai cukup, hal ini ditunjukkan dengan baiknya pemahaman tentang pengetahuan, penguasaan tentang keahlian teknis maupun keahlian managerial serta sikap dan perilaku. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan yang sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut.

Untuk mencapai motivasi kerja sesuai harapan atau mendekati kriterium 100%, maka aspek-aspek motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan adalah aspek tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa dalam diri pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dalam dirinya tertanam rasa cemas dan kecewa apabila mereka melakukan kegagalan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Sedangkan aspek lainnya yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah mengurangi hambatan yang datang dari dalam instansi/organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Herzberg (2006 : 86) yang menyatakan bahwa menjadi faktor motivator apabila dapat memicu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah antara lain pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini menyebabkan orang merasa puas tetapi bila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan rasa kecewa dan kecemasan yang berlebihan.

Sedangkan salah satu cara untuk mengurangi hambatan yang datang dari dalam Instansi/Organisasi agar Motivasi kerja pegawai meningkat adalah dengan cara menambah atau melengkapi sarana –sarana untuk menunjang kelancaran dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tuntutan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007 : 268) bahwa aspek penilaian yang umumnya perlu dinilai yaitu : tanggung jawab, kemampuan, kejujuran, kesetiaan, kesanggupan, ketaatan, kerjasama, inisiatif, dan kualitas kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Karena salah satu faktor penilaian kinerja adalah adanya tingkat kejujuran dalam bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kemampuan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan dengan analisis korelasi *pearson*. Software yang digunakan dalam pengukuran korelasi *Product Moment* dalam penelitian ini adalah SPSS

versi 12. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 12 maka diperoleh matrik korelasi sebagai berikut :

Tabel 1
Matriks Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	Y
X ₁	1	0,454	0,527
X ₂	0,454	1	0,919
Y	0,527	0,919	1

Sumber : Hasil Pengolahan Program software application system SPSS 12.0 for windows

Koefisien jalur ditentukan melalui rumus :

$$P_{yxi} = - \frac{CR_{yy}}{CR_{yxi}}$$

Dengan perhitungan menggunakan software application system SPSS versi 12 for Windows, maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

$$R^2_{yxi} = \sum_{i=1}^k P_{yxi} \Gamma_{yxi}$$

Sedangkan koefisien jalur lainnya diluar variabel kemampuan ditentukan melalui:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yxi}}$$

Artinya bahwa secara partial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,527 atau 52,7% dan sisanya 0,473 atau 47,3% dipengaruhi variabel lain.

Uji Statistik untuk pengaruh kemampuan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah:

$$t = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{(y|x_2)}) C_n}{(n - k - 1)}}$$

Dengan kriteria keputusan adalah Tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $(df) = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$, taraf signifikansi 5% berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{tabel} (0,05;34) = 1,691$. Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 12 diperoleh nilai $t_{hitung} (1,918) > t_{tabel} (1,691)$ maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan dengan kinerja. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan pegawai STSI berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI.

Berdasarkan hasil dan pengujian dengan SPSS versi 12 maka diperoleh hasil sebagai berikut (hasil penghitungan lengkap terlampir):

Tabel 2
Pengujian Hipotesis Kemampuan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien korelasi	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan
0,527	1,918	1,691	Terdapat pengaruh positif kemampuan terhadap kinerja pegawai STSI Bandung

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS versi 12

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan dengan analisis korelasi *pearson*. Software yang digunakan dalam pengukuran korelasi *Product Moment* dalam penelitian ini adalah SPSS versi 12. Hasil pengolahan sebagai berikut :

Tabel 3
Matriks Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	Y
X ₁	1	0,454	0,527
X ₂	0,454	1	0,919
Y	0,527	0,919	1

Sumber : Hasil Pengolahan Program software application system SPSS versi 12 for windows

Koefisien jalur ditentukan melalui rumus :

$$P_{yxi} = - \frac{CR_{yy}}{CR_{yxi}}$$

Dengan perhitungan menggunakan *software application system* SPSS versi 12 for Windows, maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

$$R^2_{yxi} = \sum_{i=1}^k P_{yxi} \Gamma_{yxi}$$

Sedangkan koefisien jalur lainnya diluar variabel motivasi ditentukan melalui :

$$P_{yE} = \sqrt{1 - R^2_{yx2}}$$

Artinya bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,919 atau 91,9 % dan sisanya 0,081 atau 8,1 % dipengaruhi variabel lain selain variabel X_2 . Statistik uji untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah :

$$t = \frac{P_{y|x}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{(y|x_1x_2)}) C_n}{(n-k-1)}}$$

Dengan kriteria keputusan adalah Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $(df) = n-k-1 = 37-2-1 = 34$, taraf signifikansi 5% berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{tabel} (0,05;34) = 1,691$. Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 12 diperoleh nilai $t_{hitung} (11,891) > t_{tabel} (1,691)$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja. Pengujian hipotesis disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
0,919	11,891	1,691	Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai STSI Bandung

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS versi 12.

Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai STSI berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI.

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 12 diperoleh rangkuman hasil koefisien jalur sub struktur -1 sebagai berikut :

Tabel 5
Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur-1

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (Beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil pengujian	Koefisien Determinan Rsquare atau $R^2_{y_1x_1x_2}$	Koefisien variabel lain (sisa) $\square y_1 \square \square$
X_1 thd Y	0,138	1,918	104,490	Ho ditolak	0,860	0,37
X_2 thd Y	0,856	11,891		Ho ditolak		

Sumber : Hasil Pengolahan Program software application system SPSS versi 12 for windows

Koefisien jalur ditentukan melalui rumus :

$$P_{yxi} = \frac{CR_{yy}}{CR_{yxi}}$$

Dengan perhitungan menggunakan software application system SPSS versi 12 for Windows, maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

$$R^2_{yxi} = \sum_{i=1}^k P_{yxi} \Gamma_{yxi}$$

Sedangkan koefisien jalur lainnya diluar variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan melalui :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yx1x2}}$$

Artinya bahwa pengaruh variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,86 atau 86 %, dan sisanya 0,14 atau 14 % dipengaruhi variabel lain selain variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2). Selain itu diperoleh angka R sebesar 0,927, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) (Sugiyono, 2007). Statistik uji untuk pengaruh variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah :

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

Dimana :

- F = Nilai Korelasi Ganda
- R = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Anggota Sampel

Dengan rumusan Hipotesis :

H_0 : kemampuan pegawai dan motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja

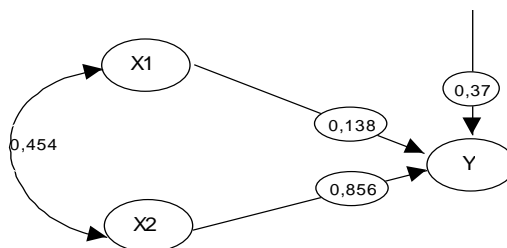
Kriteria Uji yang digunakan adalah: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, (df) = $n-k-1 = 37-2-1 = 34$, taraf signifikansi 5% dan derajat bebas = 2 diperoleh $F_{tabel}(0,05;2;34) = 3,276$. Hasil pengujian dengan SPSS versi 12 maka diperoleh nilai $F_{hitung}(104,49) > F_{tabel}(3,276)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Secara Simultan Kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien korelasi	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
0,86	104.490	3,276	Terdapat pengaruh positif kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai STSI Bandung

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan signifikan kemampuan pegawai serta motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI. Berdasarkan pengujian tersebut, jelas bahwa seluruh aspek kemampuan dan aspek motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung.

Secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X terhadap Y adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hubungan Kausal Antara Kemampuan (*ability*), Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Dari gambar struktural hubungan kausal antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur diatas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel akibat, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung dapat ditentukan.

Tabel 7
Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta
Pengaruh Diluar Kemampuan Dan Motivasi

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	0,86	86
Pengaruh di luar kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai	0,14	14

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86% sedangkan sisanya 14 % adalah pengaruh yang diberikan di luar kemampuan dan motivasi. Tetapi secara parsial diketahui bahwa pengaruh motivasi lebih dominan daripada pengaruh kemampuan, hal ini disebabkan oleh karena setiap indikator motivasi dijadikan suatu aspek dalam peningkatan kinerja, dapat dilihat pentingnya intensitas motivasi pekerja terhadap hasil, yang ingin dicapai sehingga mampu memberikan pelayanan masyarakat, mahasiswa, para dosen yang terbaik dalam bidang pelayanan sebagai akuntabilitas pemerintah yang dapat memenuhi harapan masyarakat.

Kemampuan (kompetensi) akan mudah berpengaruh positif dalam pencapaian tingkat kinerja tinggi didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya dirasakan mempunyai nilai atau berarti oleh para pegawai STSI Bandung Hal ini sudah barang tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Tuntutan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan tenaga yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan prestasi kerja yang lebih baik.

Sinergisitas antara output kemampuan dan motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung tersebut. Hal tersebut nampak jelas bahwa pencapaian tingkat kinerja seseorang pegawai, dalam hal ini pegawai STSI Bandung berkaitan erat dengan kemampuan dan motivasi kerja pegawai STSI Bandung. Hal ini menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005 : 67) merumuskan bahwa:

Human Performance	= Ability + Motivation
Ability	= Knowledge + Skill
Motivation	= Attitude + Situation

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi dan kemampuan merupakan faktor-faktor yang bisa meningkatkan dan atau menurunkan kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh J. Winardi (2001 : 63) bahwa “yang paling penting dalam kinerja pegawai adalah motivasi dan kemampuan pekerja”.

Namun demikian, sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa kemampuan dan motivasi pegawai STSI Bandung masih terdapat beberapa kekurangan dalam beberapa aspek, diantaranya dalam hal keterampilan pegawai, tingkat kebutuhan untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan yang dimiliki para pegawai, kecemasan yang dimiliki para pegawai terhadap kemungkinan gagal dalam pekerjaan, tingkat hambatan dari luar yang dihadapi pegawai pada STSI Bandung cukup tinggi, dan kekecewaan saat menghadapi kegagalan. Kondisi tersebut mempengaruhi secara kualitas dan kuantitas kinerja pegawai STSI Bandung. Dengan kata lain, kinerja akan meningkat apabila penilaian didasarkan pada kriteria yang dapat dibagi suatu pekerjaan tertentu sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:268) bahwa ciri pelaksanaan penilaian untuk menilai setiap pekerjaan yang bersangkutan dilakukan secara rutin dan meliputi : prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa. Aspek yang dinilai pada dasarnya masih dapat dikembangkan sehingga membantu pelaksanaan penilaian.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa aspek penilaian kinerja di STSI Bandung tidak hanya berkisar kepada persoalan traits (karakter individu) seseorang pegawai seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat performance result (hasil kerja) seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya. Bahkan dengan performance result tersebut memungkinkan terjadinya suatu penilaian yang lebih obyektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung memiliki kemampuan yang termasuk kategori sangat baik sehingga mendukung terhadap kinerja pegawai, namun pada unsur aspek-aspek kemampuan yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek melaksanakan tugas seperti keterampilan penyelesaian pekerjaan, penempatan SDM tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya maka frekuensi mengikuti pelatihan, penyaluran kemampuan, dan sikap serta perilaku masih relative perlu diperhatikan.
2. Motivasi kerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dinilai sangat baik namun demikian masih terdapat aspek-aspek Motivasi yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa, yang merasa cemas apabila gagal bekerja untuk mencapai tujuan dan mengurangi hambatan-hambatan yang datang dari dalam instansi.
3. Kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dinilai sangat baik. Hal ini dilihat dari indikator-indikator kinerja yang baik diantaranya menerapkan prinsip kejujuran, ketaatan, inisiatif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Namun demikian masih terdapat yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek kesanggupan, kesetiaan, dan kualitas serta kuantitas hasil kerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.
4. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 86 %. Namun dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kemampuan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan aktivitas pelayanan kepada masyarakat maupun pembinaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang, saran-saran tersebut antara lain :

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, melalui disiplin tentang pemahaman tugas, kehadiran, berada di tempat kerja dan disiplin tentang memahami memecahkan masalah teknik komputer untuk menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan jadwal, serta pemberian penghargaan, dan sanksi bagi pegawai berprestasi dan kurang berprestasi harus dilakukan, sehingga tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa akan bertambah apabila pegawai merasa gagal dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengurangi hambatan-hambatan yang datang dari dalam instansi/organisasi maka menyampaikan komunikasi yang baik dalam bentuk yang mudah dan dimengerti, membimbing para pegawai dan mengoreksi kesalahpahaman sehingga yang berkinerja tinggi akan mampu dengan cepat dan efisien berbagai ide-ide dan perasaan.
2. Untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, pimpinan STSI Bandung perlu melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan terhadap pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mengenai Tugas Pokok dan Tujuan Organisasi secara berkala; hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai, agar para pegawai tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Tujuan Organisasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung secara keseluruhan.
4. Untuk Pengembangan Ilmu terhadap organisasi maka sistem yang harus dipilih agar organisasi mendapatkan sukses melalui penilaian kerja harus dapat menjamin keadilan. Penilaian pelaksanaan dalam kemampuan seorang pegawai harus seobjektif mungkin dan semua penilai kemampuan kinerja berpegang teguh pada aturan pokok yaitu : Nilailah karyanya, bukan manusianya - *Judge the work, not the person!*
 - Membuat cara hidup sebagai pelajaran. Organisasi yang berubah dengan ramah sangat baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen.

- Membangun dan memperdalam kepercayaan. Orang lebih cenderung mendukung perubahan dalam setiap kemampuan yang dimiliki pegawai ketika organisasi dapat dipercaya dan pimpinan serta manajer mempunyai kredibilitas dan integritas.
- Manfaat secara praktis diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan informasi dalam pengembangan ilmu SDM dan upaya meningkatkan kinerja pegawai STSI Bandung dengan memadukan teknologi yaitu menggunakan teknologi yang baru untuk menerapkan perubahan dan untuk pengembangan program pembinaan pegawai selanjutnya sehingga diharapkan dapat memberikan *feedback* bagi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003, perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung, PT Refika Aditama.
- _____, 2005, Evaluasi kinerja SDM, Bandung, PT Refika Aditama.
- Abdul Latief, 1993, membangun SDM yang mandiri dan professional, pemikiran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta Departemen Tenaga Kerja R.I .
- As'ad Moh, 2000, Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty
- Ahmad S. Ruky, 2001, system Manajemen Kinerja, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Al Rasyid, Harum. 1998, Statistika Sosial, Program Pasca Sarjana UNPAD, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cathy , mack, 2008 , 50 kesalahan Manajemen Terbesar, Jakarta, PT. Prestasi Pustakaraya.
- Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta :PT. Prenhalindo.
- Hani Handoko, 2008, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Kisdarto Atmosoeparto, 2002, menuju SDM Berdaya, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Kartono, 1994, Motivasi Kerja Yang Berhasil, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P , Hasibuan , 1996, Organisasi & Motivasi , Jakarta, PT. Bumi aksara.
- Malayu S,P , Hasibuan , 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nana Syaodih Sukmadinata, 2008, 2008, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Pambudi Tika, 2006, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Panduan Studi, Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI), Bandung, tahun Akademik 2007-2008, BAAKPSI STSI, Bandung.
- Sugiono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung , PT. Refika Aditama.
- Sondang P Siagian, 1995, Filsafat Administrasi, Jakarta PT. Toko Gunung Agung.
- _____, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Suhaimi Arikunto, 1996, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi II, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta , PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Winardi, 2001, *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta , PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- _____, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi Bambang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bandung : Sulita.
- Widjana, Adang, 2005, *Pengaruh Budaya kerja dan pola Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya kepada kinerja pegawai*, Disertasi Universitas Padjajaran Bandung.

BIODATA SINGKAT

Penulis adalah Dosen Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung