



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STIPAS KEUSKUPAN AGUNG KUPANG

Maria Hendritha Lidya Ngongo¹, Gerardus Bernardus Duka²

¹ STIPAS Keuskupan Agung Kupang

* E-mail: mariahendritha123@gmail.com

² STIPAS Keuskupan Agung Kupang

* E-mail: gerardus20.20duka@gmail.com

Abstrak

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Penelitian ini juga dirancang untuk menganalisis tiga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tergolong baik (60,76%), motivasi kerja baik (59,52%), disiplin kerja baik (60,77%), dan kinerja pegawai juga dikategorikan baik (60,81%). Hasil uji t menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan (4.117, sig. 0.000 <0,05), motivasi kerja (4.373, sig. 0.000 <0,05), disiplin kerja (2.769, sig. 0.006 <0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja (13,777, sig. 0,000 <0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan kepada manajemen Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang untuk melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, evaluasi disiplin kerja dan kinerja pegawai, meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang juga bertanggung jawab untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The focus of this research is to discover whether leadership style, work motivation, work discipline influence employee performance at the Pastoral Institution of Higher Learning of Kupang Archdiocese. This research is also designed for analyzing which of those three variables that becomes the most dominant factor on employee performance. The results of the descriptive statistics analysis showed that the leadership style was categorized as good (60,76 %), work motivation as good (59,52 %), work discipline as good (60,77 %), and employee performance was also categorized as good (60,81 %). The results of t-test showed that partially leadership style (4.117, sig. 0.000 < 0,05), work motivation (4.373, sig. 0.000 < 0,05), work discipline (2.769, sig. 0.006 < 0,05) had a positive and significant effect on the employee performance of Pastoral Institution of Higher Learning, Kupang Archdiocese. The results of F-test indicated that simultaneously the three independent variables: leadership style, work motivation, work discipline (13,777, sig. 0,000 < 0,05) had a positive and significant effect on the employee performance. It is suggested to the management of Pastoral Institution of Higher Learning, Kupang Archdiocese has to make an evaluation on the leadership style and work motivation, evaluation on the work discipline and employee performance, to make a research of the others factor that influence on employee performance. The management of Pastoral Institution of Higher Learning, Kupang Archdiocese is responsibility to improve the leadership style, work motivation, work discipline and employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju, dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para karyawan dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Banyak instansi pemerintahan, lembaga, perusahaan dan juga setiap organisasi masih merasakan tidak puas dengan hasil kerja mereka karena kinerja mereka secara keseluruhan masih rendah. Lebih parah lagi mereka tidak dapat mendeteksi apa penyebab rendahnya kinerja tersebut, sehingga sulit untuk memperbaikinya.

Setiap lembaga menghendaki adanya kinerja yang selalu mengalami peningkatan dari waktu ke waktu demi kelangsungan hidup lembaga tersebut. Konsep kinerja ini dimaknai sebagai suatu kondisi yang menunjukkan tercapainya berbagai tujuan dan sasaran lembaga sesuai visi dan misi dari lembaga tersebut. Pencapaian tujuan dan sasaran tersebut membutuhkan keterlibatan seluruh komponen dalam lembaga tersebut, teristimewa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Itu sebabnya, kinerja sumber daya manusia dalam setiap lembaga menentukan kinerja dalam lembaga itu secara menyeluruh.

Unsur yang melekat pada sumber daya manusia pertama yaitu unsur sumber daya berupa ketrampilan, keahlian, pengalaman, pendidikan yang siap disumbangkan kepada organisasi. Unsur kedua adalah manusia itu sendiri, yaitu bagaimana organisasi menempatkan manusia dengan tepat dan seobjektif mungkin sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

Kinerja merupakan 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. Ukuran kinerja setiap pegawai bergantung pada fungsi dan pekerjaan yang spesifik dalam wujud sejumlah aktivitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelayanan yang baik dan benar dalam melaksanakan semua pekerjaan, pada dasarnya menjadi tugas dan tanggung jawab

pegawai yang diangkat dan digaji untuk melaksanakan tugas-tugas Sekolah Tinggi tersebut. Pelaksanaan tugas umumnya disesuaikan dengan bidang-bidang yang terdapat dalam STIPAS KAK artinya setiap bidang memiliki tugas tersendiri dan di dalam bidang tugas tersebut terdapat jenis-jenis pekerjaan yang secara operasional dilaksanakan oleh para pegawai yang bekerja pada bidang yang bersangkutan untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai dapat diwujudkan secara nyata melalui jumlah dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, motivasi, keDisiplin Kerjaan, keterampilan, pengetahuan bahkan pengalaman yang dimiliki, sehingga dengan keberhasilan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, maka tugas yang diemban juga dengan sendirinya dapat terselesaikan demi pencapaian tujuan yang ditetapkan. Untuk menjamin pelaksanaan tugas pegawai secara baik, maka setiap lembaga termasuk lembaga STIPAS KAK menyusun pembagian tugas (job description) dengan tujuan agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pedoman pelaksanaan tugas sehingga setiap pegawai menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang benar-benar mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Pegawai pada STIPAS KAK yang berjumlah 16 orang yang di SK-kan oleh Yayasan Swasti Sari Keuskupan Agung dan mempunyai kewajiban memberikan

pelayanan secara maksimal kepada seluruh sivitas akademika STIPAS KAK baik sebagai pengajar merangkap tugas sebagai tenaga non kependidikan maupun tenaga non kependidikan itu sendiri. Dan untuk mengetahui kinerja setiap pegawai dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dari masing-masing pegawai. Penilaian kinerja ini sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi dan masing-masing individu. Tentunya hasil penilaian kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri dalam tugas pekerjaannya, sekaligus memotivasi mereka untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, serta menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan bagi pengembangan karir dan lain-lain.

Walaupun demikian berdasarkan hasil pengamatan team peneliti, ditemukan fakta bahwa kinerja pegawai di lembaga pendidikan ini kurang memuaskan. Hal ini dapat diketahui karena adanya complain dari mahasiswa terkait lambatnya urusan administrasi layanan akademik yang diberikan, juga masih terjadi miskomunikasi dan misinterpretasi dari satuan unit kerja yang ada terhadap job description yang termuat dalam SOP yang berlaku di STIPAS KAK, kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya pun kurang maksimal, bahkan terdapat pekerjaan yang tidak terlaksana atau tidak tuntas, tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan team peneliti, para pegawai di STIPAS KAK kurang menghargai waktu kerja, kurang cermat dalam melaksanakan

pekerjaannya, kurang kreatif dan kerap kali bergantung pada atasan. Hal-hal inilah yang menyebabkan terjadi kemunduran dalam kualitas kinerjanya dan mengganggu kinerja organisasi itu sendiri.

Teridentifikasi beberapa factor yang mempengaruhi mengapa kinerja pegawai di STIPAS KAK dinilai kurang maksimal. Pertama, yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan yang merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan suatu tindakan, sikap yang dibangun secara sadar oleh seorang pegawai untuk menghargai dan mentaati semua aturan yang diprakarsai secara individu maupun secara kolektif dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan demi meningkatkan kualitas pekerjaannya, kualitas diri dan kualitas organisasi. itulah sebabnya jika pegawai tidak menunjukkan sikap disiplin dalam tugas pekerjaannya menyebabkan terjadinya kemerosotan dalam kualitas kinerjanya

Faktor kedua yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi bawahan dalam bekerja. Seorang pemimpin haruslah berlaku adil dan bijaksana terhadap bawahannya sehingga dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya didukung sepenuhnya oleh bawahan. Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan harus memberikan kenyamanan dan semangat serta motivasi kerja yang tinggi bagi para

pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jika gaya kepemimpinan memberikan kenyamanan bagi pegawai selama melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dari beban tugas yang diberikan dalam bidang kerjanya, maka kepuasan kerja yang dialami semakin tinggi oleh karena pegawai merasa senang dengan pimpinannya dan juga pekerjaannya dan akan berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dalam fungsi kepemimpinan tidak memberikan kenyamanan bagi pegawai, maka pegawai tidak merasa senang dengan pimpinan sehingga perasaan senang dalam bekerja akan berkurang dan otomatis kinerja mereka juga tidak akan baik. Dari hasil pengamatan langsung, peneliti menemukan fenomena bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga Sekolah Tinggi ini adalah kombinasi gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter artinya dalam kondisi tertentu pimpinan Sekolah Tinggi selalu membangun komunikasi yang baik dan juga meminta masukan dari bawahan terhadap penyelesaian permasalahan. Namun gaya itu tidak terus dipertahankan dalam jangka waktu yang cukup lama, karena sering juga ditemukan gaya otoriter dari pemimpin.. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kesan bahwa pemimpin hanya menuntut pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diberikan dan kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Dalam kondisi tertentu, keputusan yang sering diambil oleh pimpinan tanpa melibatkan sumbangan pikiran bawahan sehingga

mengecewakan sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena menilai bahwa pimpinan tidak menghargai akan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja pada STIPAS KAK. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada STIPAS KAK, Peneliti mendapatkan informasi bahwa ada beberapa pegawai yang motivasinya rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan karena pemimpin kurang memberi motivasi berupa ucapan ataupun barang untuk membangkitkan semangat pegawai tersebut. Dan hal ini akan sangat juga berpengaruh pada kinerja pegawai dalam lembaga Sekolah Tinggi tersebut. Kondisi riil yang terjadi antara lain; pegawai meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas, pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, pegawai bersikap acuh tak acuh dengan tugas dan fungsinya. Selain itu terdapat pula pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang menjadi wewenangnya dengan dalih dan berbagai alasan, ada pula pegawai yang menolak penugasan yang diberikan oleh atasan serta terdapat pegawai yang tidak menunjukkan kreatifitas dan inovasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya motivasi dalam bekerja setelah diteliti disebabkan karena kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada para pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Stoner dalam Pasalong (2013:121) membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada motivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka. Adapun beberapa gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gaya Otokratis, yaitu gaya kepemimpinan otoritarian dapat pula disebut tukang cerita. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.
2. Gaya Demokratik, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat

mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan para anggotanya.

3. Gaya Laissez Faire yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasa menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Gaya kepemimpinan (management style) menurut Tri Dimensional Grid dalam Matondang (2008:7) dapat digolongkan dalam 2 bagian besar yakni:

- a. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif terdiri dari: Birokrat, Developer, Autocrat benevolent dan Executive.
- b. Gaya kepemimpinan yang efektif terdiri dari: Diserter, Misionary, Autocrat dan Compromising.

Rothchild dalam Matondang (2008:9) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan dapat digolongkan dalam 4 kelompok yakni : Pengambil risiko (Risk Taker), Pengambil peran (Cateraker),

Pembedah masalah (Surgeon), Penyelamat (undertaker). Selain itu, gaya kepemimpinan terdiri dari: gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (task-oriented) dan gaya dengan orientasi karyawan (employee-oriented). Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut perspektif kerja, Luthans (1995:41) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang bermula dari definisi fisiological atau psikologika atau suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang

memacu perilaku atau suatu dorongan yang ditunjukkan pada suatu pencapaian tujuan.

Luthans (1995:266) menyatakan bahwa motivasi kerja digambarkan sebagai kekuatan pendorong dalam individu yang mendorongnya untuk beraksi. Kekuatan pendorong ini dihasilkan dari keadaan yang timbul sebagai hasil dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Nawawi (1998:47) berpendapat bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan merupakan energi atau kekuatan untuk membangkitkan dorongan dan keinginan dari dalam diri pegawai, untuk berperilaku atau beraksi, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya Disiplin Kerja memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Rivai (2005:27) menyebutkan pengertian Disiplin Kerja kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau

pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin Kerja menitikberatkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin Kerja pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan Disiplin Kerja kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2010:20) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Berkaitan dengan pekerjaan Nitisemito dalam Sutrisno (2010:18) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siswanto dalam Sutrisno (2010:15) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan uraian tentang pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas, dapat dibangun suatu konsep bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik adalah pegawai yang memiliki etos kerja, tanggungjawab yang tinggi dan

memiliki kebanggaan sebagai pegawai. Konsep ini diwujudkan dalam perilaku :

1. Mengawali dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu.
2. Memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas.
3. Meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang syah jika tidak hadir dalam tugas.
4. Menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya.
5. Jika harus keluar sebentar sedapatnya meminta bantuan orang lain untuk membantu menangani tugasnya.
6. Memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan yang produktif yang terkait dengan kepentingan organisasi.
7. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi.
8. Merasa bangga sebagai pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan model explanatory research yaitu menguji hipotesis atau kesimpulan sementara yang diperoleh dari uraian latar belakang dan kajian pustaka yang ada. Hipotesis itu sendiri merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan karena itu kebenarannya masih harus diuji secara empiris atau kebenarannya harus diuji melalui eksperimen-eksperiman. Melalui penelitian ini, hipotesis yang telah ada atau dirumuskan diuji kebenarannya, sehingga

dapat diketahui ada tidaknya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai pada STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai pada suatu organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil terhadap pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam rentang waktu periode tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas. Umumnya kinerja seorang pegawai tidak dapat dipisahkan dari tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Demikian pula dengan kelompok pegawai, dimana kinerja kelompok pegawai yang satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka organisasi harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai.

Dalam konteks organisasi STIPAS KAK, kinerja pegawai berhubungan dengan segala bentuk unjuk kerja dari pegawai sesuai bidang tugas yang dibebankan kepadanya dan keahlian dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di STIPAS KAK sehingga dengan demikian dapat membantu terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran STIPAS KAK. Tentunya untuk mencapai maksud tersebut terdapat sejumlah faktor pendukung yang dinilai dapat mempengaruhi

kinerja pegawai STIPAS KAK antara lain Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pegawai.

Berdasarkan analisis hasil pengolahan data penelitian, maka secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa capaian indikator untuk variable Gaya Kepemimpinan sebesar 60,76 %, variable Motivasi Kerja sebesar 59,52 %, variabel Disiplin Kerja sebesar 60,77 %, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 60,81 %. Persentase ini menjelaskan bahwa ketiga variabel bebas dan satu variabel terikat berada pada kategori baik. Uraian deskriptif ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang berada pada kondisi baik tersebut tentunya akan menyebabkan Kinerja Pegawai STIPAS KAK pun menjadi baik. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di STIPAS KAK.

Selain itu, berdasarkan hasil uji statistik inferensial (uji t) ditunjukkan bahwa nilai t-hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,117 dan nilai signifikannya sebesar 0,000, nilai t-hitung dari variabel Motivasi Kerja sebesar 4,373 dan nilai signifikannya sebesar 0,000, sedangkan nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 2,769 dan nilai signifikannya sebesar 0,006. Nilai signifikannya dari ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05, sehingga maka keputusannya menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil Uji t di atas menjelaskan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi Kerja

dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Oleh karena itu tinggi atau rendahnya, bermutu atau tidaknya Kinerja Pegawai STIPAS KAK sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dimaksud meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dari para pimpinan dan pegawai di lingkungan STIPAS KAK itu sendiri.

Demikianpun dengan hasil uji statistik (uji F), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada STIPAS KAK. Pengaruh secara simultan dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 13,777, dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 5 %. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan itu berarti secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi Kerja, variabel dan variabel Disiplin Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kualitas Soft Skill Mahasiswa. Jadi baik-buruk atau tinggi-rendahnya Kinerja Pegawai di STIPAS KAK sangat ditentukan oleh naik turunnya (baik-buruknya) keempat variabel bebas dalam penelitian ini

Pada hasil penelitian ini ditunjukkan juga bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,197 %. Dengan demikian

dapat diartikan bahwa variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai sumbangan sebesar 19,7 % terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Sedangkan sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan atau tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai uraian mulai dari latar belakang masalah, kajian teoritis, metode dan hasil penelitian, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di STIPAS KAK sudah baik, dimana capaian indikator untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 60,76 %, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 59,52 %, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 60,77 %, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 60,81 %. Dengan kata lain capaian indikator dari ketiga variabel bebas dan satu variabel terikat berada pada interval 61-80 %, artinya berada pada kategori baik. Oleh karena itu, ketiga variabel bebas sangat diperlukan atau perlu ada untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di STIPAS KAK.
2. Secara parsial, masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung

Kupang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang ditunjukkan pada nilai t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 4,117 dan nilai signifikannya sebesar 0,000, nilai t hitung dari variabel Motivasi Kerja yaitu 4,373 dan nilai signifikannya sebesar 0,000, dan nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja yaitu 2,769 dan nilai signifikannya sebesar 0,006. Nilai signifikannya dari ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 5 %. Dengan demikian, setiap variabel bebas secara sendiri-sendiri sangat berarti bagi peningkatan Kinerja Pegawai di STIPAS KAK.

3. Secara simultan semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang, dimana nilai hasil uji F yang ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar 13,777 dan nilai signifikan 0,000, atau lebih kecil dari alpha yaitu 5 %. Dengan demikian ketiga variabel bebas menunjang Kinerja Pegawai di STIPAS KAK. Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,197, yang berarti ketiga variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh sebesar 19,7 % terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung

Kupang. Selebihnya 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan atau tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat ditawarkan atau diberikan sebagai berikut:

1. Manajemen STIPAS KAK perlu melakukan kajian dan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, juga disiplin kerja sehingga semakin menjadi lebih baik ke depannya dan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai di STIPAS KAK.
2. Manajemen STIPAS KAK perlu memperhatikan dan menciptakan suasana kampus yang kondusif sehingga dapat

- meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mahasiswa demi menunjang peningkatan kinerja pegawai di STIPAS KAK. Pihak manajemen STIPAS KAK juga perlu melakukan kajian yang sama agar dapat diketahui faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga upaya-upaya yang berkaitan dengan mutu baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat ditingkatkan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input baik bagi manajemen STIPAS KAK dalam rangka meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga bermanfaat atau berarti bagi peningkatan kinerja pegawai di STIPAS KAK.

REFERENCES

- Luthans, Fred. (1995). *Perilaku Organisasi*. Andy Ofsit.
- Matondang, M.H. (2008). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik*. Grahayu Ilmu
- Nawawi,. Hadari, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cet.1. Gajah Mada Press.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan II*. Kencana Prenada Media Group