



Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua

Yesus Armiro Korbaffo

Prodi Manajemen Universitas Timor NTT
E-mail: armirokorbaffo@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua sebanyak 30 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja berada dalam kategori netral atau kutang baik, sedangkan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tergolong cukup baik, dengan capaian indikator untuk masing-masing variabel yaitu 46% (Y), 57,14% (X1), 57,58% (X2) dan 40,97% (X3). Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Sedangkan secara parsial, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Di samping itu analisis koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan adanya kontribusi nyata dan signifikan dari Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 86% terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua., sisanya sebesar 14% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi Individu, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Leadership, and Work Motivation on Employee Performance at St. Pastoral College. Petrus diocese Atambua. Population taken is the whole employees of The Pastoral St. Petrus College, Diocese Atambua for 30 people. Descriptive Analysis determines that performance variable of employee and work motivation on neutral

and poorly category by achievement indicator of each variable is 46% (Y), 57,14% (X1), 57,58% (X2) and 40,97% (X3). The Inferential Statistic analysis determines that discipline, leadership, and work motivation have positive and significant influence to the employee performance of The Pastoral St.Petrus College, Diocese Atambua. Partially, discipline, leadership, and work motivation have positive and significant influence to the employee performance of The Pastoral St.Petrus College, Diocese Atambua Even determination coefficient analysis (R²) states the real contribution and significant of discipline, leadership, work motivation for 86% to employee performance of The Pastoral St.Petrus College, Diocese Atambua, and the rest of 14% determined by other variables not examined

Keywords : *Performance, Discipline, Leadership, and Work Motivation*

A. 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.. 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 (Prawirosantono,1992:2). Ukuran kinerja setiap pegawai bergantung pada fungsi dan pekerjaan yang spesifik dalam wujud sejumlah aktivitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sejalan dengan itu Russel (1998:41) menyatakan kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan.. Pelaksanaan tugas umumnya disesuaikan dengan bidang-bidang yang terdapat dalam Sekolah Tinggi St. Petrus Keuskupan Atambua 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, kedisiplinan kerja, 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.

Bertolak dari fenomena kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya menurut dugaan penulis adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua sehingga penulis tertarik untuk mengkajinya secara lebih mendalam melalui suatu penelitian ilmiah dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1) Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi ditentukan oleh individu/karyawan. Menurut Rue and Byars dalam Priono, (1998:45) “kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau “the degree of accomplishment” tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standart yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standart yang ada”. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2000:67) ada beberapa elemen pokok yang mempengaruhi kinerja yakni: 1) Penetapan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi; 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja; 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi; dan 4)

Evaluasi kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. 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”. kerja pegawai meningkat.

3) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu:pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Stoner dalam Pasolong (2013:120) gaya kepemimpinan (leadership style) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

4) Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin movere yang berarti dorongan atau pergerakan. 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.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Pastoral st. Petrus Keuskupan Atambua yang berlokasi di Jalan El Tari Desa Naiola, Kecamatan Bikomi Selatan, Kabupaten Timor Tengah Utara. Waktu pengumpulan data penelitian berlangsung pada Bulan Agustus 2015 sampai dengan Bulan November 2015 atau selama 4(empat) bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik Kuesioner, Observasi dan Dokumentasi. Data hasil penyebaran kuesioner untuk selanjutnya dianalisa menggunakan analisis deskriptif, selain itu juga dinalisis menggunakan software SPSS . Analisa yang dilakukan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan regresi linear berganda. Analisa ini dipilih untuk melihat atribut – atribut yang mempengaruhi kinerja pegawai.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Deskriptif

Analisa data secara deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden atas indikator dari setiap variabel. Dengan demikian,

semua jawaban responden menunjukkan tendensi jawaban tentang kondisi setiap variabel penelitian.

a) Variabel kinerja pegawai

Dari 9 (sembilan) item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai , diperoleh total skor jawaban responden sebesar 621, skor ideal sebesar 1.350 dan capaian indikator untuk variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 46 %. Persentase ini menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua berada pada kategori kurang baik/netral.

b) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari 7 (tujuh) item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja, diperoleh total skor jawaban responden sebesar 600, skor ideal sebesar 1.350, dan capaian indikator untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 57,14 %. Persentase ini menjelaskan variabel Disiplin Kerja dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua berada pada kategori cukup baik.

c) Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari 8 (delapan) item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan, diketahui total skor jawaban responden sebesar 691, skor ideal sebesar 1.200, dan capaian indikator untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 57,58 %. Persentase ini menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus keuskupan Atambua berada pada kategori cukup baik.

d) Variabel motivasi kerja

Dari 11 (sebelas) item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja , diperoleh total skor jawaban responden sebesar 676, skor ideal sebesar 1.650, dan capaian indikator untuk variabel Motivasi Kerja

sebesar 40,97 %. Persentase ini menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua berada pada kategori kurang baik/netral.

2) Hasil analisis Statistik Inferensial

a) Uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil analisis statistic Inferensial menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menyebar ke semua daerah kurva normal sehingga berbentuk simetris atau lonceng. Hal ini berarti data hasil penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis regresi. Dari hasil Uji linieritas didapatkan nilai signifikansi lebih besar dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga memenuhi syarat asumsi linieritas. Data yang digunakan dalam penelitian menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwasannya data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, melainkan sebaliknya yaitu terjadi homokedastisitas atau sebaran data sama, merata.. Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai tolerance ketiga variabel bebas tersebut kurang dari 0,10 atau 10 % dan nilai VIFnya tidak lebih dari 10. Dengan demikian empat variabel tersebut dapat digunakan dalam model regresi yang ada.

b) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.952	2.394		2.904	.007		
	X1	.371	.107	.324	3.471	.002	.618	1.619
	X2	.394	.122	.308	3.232	.003	.591	1.693
	X3	.495	.119	.471	4.141	.000	.414	2.415

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pada hasil uji statistik yang ditunjukkan pada Tabel di atas, ditunjukkan nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 3.471, dan nilai signifikannya sebesar 0.002. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Dengan demikian, dapat dikatakan, naik atau turunnya kinerja pegawai ditentukan juga oleh naik

turunya (baik-buruknya) disiplin pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaliri (2008:140) tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang

2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil uji statistik yang ditunjukkan pada Tabel di atas, diketahui nilai thitung dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.232, dan nilai signifikannya sebesar 0.003. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Dengan demikian, dapat dikatakan, naik atau turunya kinerja pegawai ditentukan juga oleh penerapan gaya kepemimpinan di dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Muhamad Fausan Baihaqi (2010) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pada hasil uji statistik yang ditunjukkan pada Tabel disamping, diketahui nilai thitung dari variabel Motivasi Kerja sebesar 4.141, dan nilai signifikannya sebesar 0.000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha yaitu

0,05, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua.. Dengan demikian, dapat dikatakan, naik atau turunnya motivasi pegawai ditentukan juga oleh naik turunnya (baik-buruknya) motivasi pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua.

Teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori dari Simanjuntak dan Mangkunegara, (2006:10) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaliri (2008:140) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang.

c.) Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,586	3	52,862	53,450	,000 ^b
	Residual	25,714	26	,989		
	Total	184,300	29			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Hasil uji F pada Tabel di atas. menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh yang positif dan signifikan ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 53,450. Untuk memastikan signifikan

atau tidak dilakukan uji F dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan alpha yang ditetapkan yaitu 5 %, di mana hasil analisis menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya secara simultan (bersama-sama) variabel Disiplin Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa naik turunnya Kinerja Pegawai di STIPAS St. Petrus Keuskupan Atambua sangat ditentukan oleh naik baik-buruknya tiga variabel bebas dalam penelitian ini.

d) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928a	,860	,844	,99448

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Hasil analisis data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,860. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tiga variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai sumbangan sebesar 86 % terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Sisanya sebesar 14

% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, kajian teoritis, metode dan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut.

a) Gambaran Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai ((Y) STIPAS St. Petrus Keuskupan Atambua berada pada kategori cukup baik dan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian indikator untuk variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 57,14 %, variabel Gaya kepemimpinan (X2) sebesar 57,58 %, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 40,97 %, dan variabel Kinerja pegawai sebesar 46 %. Dari analisis ini diketahui bahwa yang beradada dalam kategori cukup baik adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja berada dalam kategori kurang baik. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa hanya variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang mendukung hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan cukup baik. Sedangkan, jika dilihat dari variabel Kinerja pegawai dan motivasi kerja maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

b) Secara parsial, masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang ditunjukkan pada nilai thitung dari Disiplin kerja (X1) sebesar 3.471 dan nilai signifikannya sebesar 0.002, atau lebih kecil dari alpha yaitu 5 %; nilai thitung gaya kepemimpinan (X2) sebesar 3.232 dan nilai signifikannya

sebesar 0.003, atau lebih kecil dari alpha yaitu 5 %; dan nilai thitung dari Motivasi Kerja (X3) sebesar 4.141, dengan nilai signifikannya sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha yaitu 5 %. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri sangat berarti bagi peningkatan Kualitas Soft Skill Mahasiswa di Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua.

c) Secara simultan semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua, dimana nilai hasil uji F yang ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 54,450 dan nilai signifikan 0.000, atau lebih kecil dari alpha yaitu 5 %. Dengan demikian, tiga variabel bebas menunjang terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua.

d) Kontribusi dalam ketiga variabel bebas dalam penelitian ini terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 86%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, penulis menyarankan beberapa hal, sebagai berikut:

a) Hasil penelitian ini isarankan kepada para pegawai dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja terutama kedisiplinan yang berkaitan dengan keluar masuk kantor, ketelitian dalam bekerja serta disiplin dalam mentaati semua aturan yang ada , sehingga dapat bekerja sesuai dengan tugas yang telah dipercayakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sehingga dengan demikian maka diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan demi

terwujudnya visi dan misi dari Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua

- b) Hasil penelitian ini disarankan kepada pemimpin dalam sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan penerapan tipe kepemimpinan yang baik; di mana dalam mengambil sebuah keputusan maka harus meminta saran dari bawahan, pemimpin harus menghargai bawahan, tidak memarahi bawahan di depan banyak orang, tidak kaku dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, membimbing bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mengatasi setiap masalah pekerjaan dengan baik serta dapat mengambil keputusan secara tegas dan cepat.
- c) Hasil penelitian ini juga diharapkan agar pimpinan dalam Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan berupa piagam, tunjangan tambahan (tunjangan hari raya), memberikan rasa aman kepada pegawai saat bekerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan menambahkan jumlah meja dan kursi dalam ruangan serta fasilitas perlengkapan pekerjaan yang baik yang dapat menunjang pekerjaan pegawai seperti menambah jumlah laptop untuk masing masing bidang kerja, menambah kursi dan meja sesuai jumlah pegawai dalam satu ruangan, sehingga para pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Maka dengan demikian diharapkan dapat membangkitkan motivasi kerja dari para pegawai demi meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, A., 1998, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali, Jakarta.
-----, 2010, Manajemen Kinerja: Falsafh, Teori dan Penerapannya.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis & Newstom, 1990. Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis (Terjemahan Sofyan Cikmat) Jakarta: Elex Media Computindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Fausan, Muhamad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja
- Handoko, TH, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan), Jakarta : PT. Bumi Aksara. -----, 2007, Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktifitas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
-----, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendardi Mahmud. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Helmi, Alvin Fadilah. 1996. Disiplin Kerja Kerja. Buletin Psikologi.
- Kaliri pada tahun 2008 meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pematang.
- Luthans Fred, 1995. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andy Ofsit
- Levis, Leta Rafael, 3013, Metode penelitian perilaku petani. Maumere : Ledelero
- Martoyo Susilo. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE-UGM