

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
SEKOLAH BUDDHIS BODHICITTA MEDAN**

Oleh:

Mariati ¹⁾

Nikous Soter Sihombing ²⁾

Erwin Pardede ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

mariati33lie@gmail.com ¹⁾

sihombing-nikous@yahoo.com ²⁾

pardede.erwin61@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The low employee performance and employee motivation faced are problems that must be discussed. Motivation can influence someone or give encouragement to someone to do something. This study aims at determining the direct and indirect influence of the variables of leadership, work discipline and work ability on employee performance through work motivation as an intervening variable. The population in this study as employees at the Medan Bodhicitta Buddhist School, amounting as many as 155 people. Slovin formula is used to determine the number of samples so that the sample is 112 employees. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis techniques used are classical assumption test, path analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that leadership, work discipline and work ability each had a significant direct influence on work motivation at the Bodhicitta Buddhist School Medan. Leadership, work discipline, work ability and work motivation each have a significant direct influence on employee performance at the Bodhicitta Buddhist School Medan. Leadership, work discipline and work ability each have a significant indirect effect on employee performance through the intervening variable of work motivation at the Bodhicitta Buddhist School Medan. It is suggested that the leader should involve subordinates in decision making, and avoid contact with subordinates for things that are not related to work. Employees should be present on time and the leadership should give sanctions based on proper considerations. The work handled by each employee needs to be adjusted to their educational background and work experience. The amount of employee salaries should be proportional to the workload, while the bonuses received by employees need to be adjusted to their work performance.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Work Ability, Work Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi merupakan permasalahan yang harus di diskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel

kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat pada Sekolah Budhis Bodhicitta Medan yang berjumlah 155 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel 112 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja masing-masing memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. Kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja masing-masing memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja masing-masing memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta. Disarankan pimpinan sebaiknya melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, serta menghindari hubungan dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai sebaiknya hadir tepat waktu dan pimpinan memberi sanksi perlu didasarkan pada pertimbangan yang benar. Pekerjaan yang ditangani setiap pegawai perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja masing-masing. Jumlah gaji pegawai sebaiknya sebanding dengan beban kerja, sedangkan bonus yang diterima pegawai perlu disesuaikan dengan prestasi kerjanya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi maupun instansi umumnya telah mempunyai harapan untuk mengalami perkembangan baik dan menginginkan akan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi, yaitu ukuran tentang seberapa baik pekerjaan dapat dilakukan pegawai jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, keberadaan dari suatu organisasi berbentuk apapun pada skala besar ataupun skala kecil tidak terlepas pada unsur sumber daya manusianya, karena kinerja pegawai yang baik hanya diperoleh dengan diperhatikannya dan dikelolanya sumber daya manusia.

Kinerja instansi tentu tidak lepas dari kinerja SDM organisasi, karena pada dasarnya SDM adalah faktor penggerak utama bagi sumber daya lainnya. Dengan kata lain bahwa kinerja organisasi tersebut merupakan gambaran dari kinerja SDM, karena kinerja organisasi secara keseluruhan

adalah totalitas dari kinerja SDM yang dimiliki oleh organisasi. Faktor-faktor dapat mempengaruhi penurunan dari kinerja adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan sangat menentukan kinerja dari pegawai. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi kegiatan dari individu dan juga kelompok terorganisir untuk usaha-usaha dalam menentukan tujuan agar mencapai tujuan tersebut.

Penerapan disiplin dari suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam suatu organisasi tersebut bersedia secara sukarela dengan mematuhi serta dapat melaksanakan setiap peraturan berlaku dengan tanpa adanya paksaan. Suatu disiplin kerja yang terlibat baik dari tingginya tingkat kesadaran dari pegawai dalam mematuhi semua peraturan berlaku, dapat terselesaikannya pekerjaan sesuai waktu yang juga telah ditetapkan.

Kemampuan kerja adalah faktor individu seseorang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya.

Motivasi merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mendorong karyawan agar bekerja secara lebih baik, yaitu dengan menciptakan harapan akan mendapat imbalan jasa yang lebih layak.

Dari survey pendahuluan di tempat penelitian ini, kemampuan kerja pegawai pada Sekolah Budhis Medan masih tergolong rendah, dimana masih banyak pegawainya kurang mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan. Hasil penelitian Riyadi (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis

Bodhicitta Medan?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah kondisi yang diperoleh seorang pegawai di dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diperoleh selanjutnya dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga nampak apakah prestasi pegawai sudah baik atau belum baik.

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan dari kelompok yang terorganisasi di

usahanya agar mencapai tujuan. Kepemimpinan juga bagian terpenting pada organisasi dimana organisasi tersusun berdasar pembagian fungsi berbeda, yang harus dilaksanakan. Ada juga perbedaan dari peranan atau tugas disetiap individu dimana organisasi yang ditentukan suatu kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran pegawai mentaati semua aturan organisasi juga norma-norma yang diberlakukan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dari pegawai adalah kepatuhan juga ketaatan seseorang dari pegawai pada segala peraturan dibuat oleh instansi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja mempunyai ukuran lebar dan dalam. Suatu pekerjaan memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit suatu pengetahuan tapi harus secara mendalam. Total kemampuan merupakan jumlah dari lebar juga dalam. Konsep ini cukup praktis dalam memberikan penilaian dan perbandingan terhadap bobot dibanding total kemampuan dalam berbagai pekerjaan, yaitu dalam hal seberapa banyak pengetahuan dan sampai seberapa dalam pengetahuannya tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan karyawan supaya mereka dapat bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari karyawan. Motivasi juga suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan atau suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering kali dapat diartikan sebagai faktor pendorong dari perilaku seseorang.

Hipotesis

Hipotesis diajukan di penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.

2. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
3. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
4. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
5. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
6. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
7. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.

3. METODE PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Buddhis Bodhicitta. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Januari s/d Agustus 2021.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah secara metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 155

orang. Penentuan sampel yang berdasarkan slovin maka jumlah sampelnya adalah 112 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3), satu variabel intervening motivasi kerja (Z) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu kinerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	a. Ketepatan waktu penyelesaian b. Kualitas hasil kerja c. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan d. Kerjasama e. Kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan	Likert
Kepemimpinan (X ₁)	Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya	a. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan b. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang c. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai d. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan e. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dari karyawan yang ditunjukkan melalui sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sanksi hukum g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Likert

Uji Instrumen Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian *construct validity* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari *product moment* di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

Uji Menggunakan Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) adalah digunakan dalam menganalisa hubungan antar variabel dengan bertujuan agar mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan nilai dari *R Square* bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 44 orang

(39,29%) dan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 68 orang (60,71%). Dapat diketahui bahwa dari 112 orang sebagai sampel, terdapat 68 orang diantaranya berjenis kelamin perempuan dan sisanya 44 orang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dimaklumi mengingat kondisi kantor yang pada umumnya memang didominasi oleh perempuan dari pada laki-laki.

Responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 50 orang (44,64%), pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 17 orang (15,18%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 31 orang (27,68%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (12,50%). Pegawai yang paling banyak dominan berumur 41-50 tahun, ini menunjukkan pegawai sudah memiliki kematangan pribadi yang baik karena usia tersebut sudah tergolong sudah memiliki banyak pengalaman.

Tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 51 orang (45,54%). Kemudian, Diploma sebanyak 42 orang (37,50%), dan S2 berjumlah 19 orang (16,96%). Berdasarkan tingkat pendidikannya maka pegawai tergolong sudah memiliki kemampuan daya pikir yang lebih baik karena lebih banyak berjenjang sarjana ditambah dengan berjenjang magister.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai dalam memprediksi variabel kinerja berdasarkan input variabel independennya.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF

menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel kepemimpinan mempunyai nilai VIF 5.252, disiplin kerja mempunyai VIF 5.243 dan kemampuan kreja mempunyai nilai VIF 5.262 serta motivasi kerja mempunyai nilai VIF 7.042.

Pengujian Hipotesis

Analisis Jalur

Hasil pengujian struktur 1 menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.824	1.198		6.530	.000
Kepemimpinan (X1)	.296	.067	.337	4.411	.000
Disiplin (X2)	.160	.039	.320	4.143	.000
Kemampuan (X3)	.300	.072	.320	4.146	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisa regresi di atas maka pengaruh antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi dalam model regresi struktur 1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

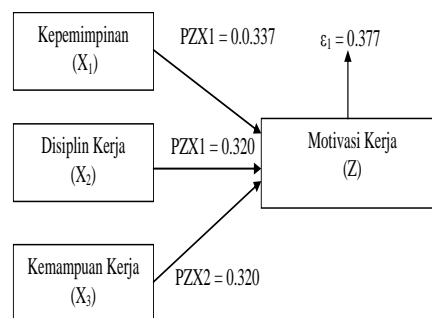
Persamaan umum strukturalnya adalah:
 $Z = PZX1 + PZX2 + PZX3 + \epsilon_1$

Dimana: $\epsilon_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0.858}$
 $= 0.377$

Maka persamaan struktural 1 adalah:

$Y = 7.824 + 0.337 X1 + 0.320 X2 + 0.320 X3 + 0.377$

Dengan demikian Gambar desain struktural 1 pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat Gambar 1.



Tabel 3. Hasil Uji t struktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.610	.805		2.001	.048
	Kepemimpinan (X1)	.106	.041	.111	2.566	.012
	Disiplin (X2)	.065	.024	.119	2.747	.007
	Kemampuan (X3)	.186	.044	.181	4.189	.000
	Motivasi (Z)	.665	.055	.609	12.156	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

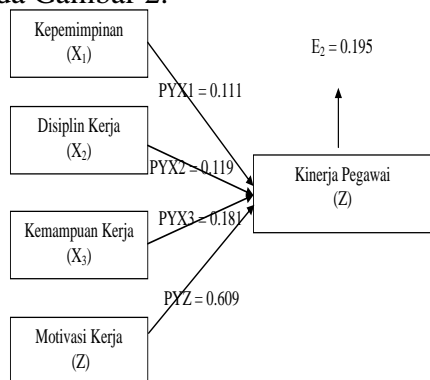
Berdasarkan hasil analisa regresi di atas maka pengaruh antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam model regresi struktur 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan umum strukturalnya adalah:
 $Z = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX3 + \varepsilon_1$

Dimana: $\varepsilon_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0.962}$
 $= 0.195$

Maka persamaan struktural 1 adalah:
 $Y = 1.610 + 0.111 X1 + 0.119 X2 + 0.181 X3 + 0.609 Z + 0.195$

Dengan demikian Gambar desain struktural 2 pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 2.



Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4028.868	4	1007.217	675.467	.000 ^a
	Residual	159.552	107	1.491		
	Total	4188.420	111			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1), Kemampuan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut terlihat dari nilai F hitung sebesar 484.458 > F tabel sebesar 675.467, dengan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa kepemimpinan disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Tabel 5. R Square
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.960	1.22112

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1), Kemampuan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan

Dari hasil hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja maka motivasi kerja juga semakin baik. Artinya bahwa motivasi kerja dapat diperbaiki dengan memperbaiki kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Pada variabel kepemimpinan, berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan tentang kepemimpinan, maka terdapat beberapa unsur kepemimpinan yang masih kurang dipenuhi yaitu pimpinan jarang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pimpinan tidak menghindari hubungan dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja terdapat unsur yang harus

diperbaiki, yaitu: pegawai hadir tidak tepat waktu dan pimpinan memberi sanksi tidak didasarkan pada pertimbangan yang benar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gani (2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makassar. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pada variabel kemampuan kerja perlu dilakukan perbaikan, yaitu pekerjaan yang ditangani setiap pegawai kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya serta kurang mempunyai pengalaman di bidang kerja masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Osro (2017) yang memperoleh hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung. Dengan demikian guna meningkatkan motivasi kerja maka instansi perlu lebih memperhatikan agar pegawainya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya, dan disamping itu, instansi juga perlu agar lebih mengutamakan untuk mempekerjakan pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya masing-masing.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi kerja.

Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kepemimpinan pada instansi.

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki disiplin kerja pada instansi.

Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kemampuan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kemampuan kerja pada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Minar (2013) yang memperoleh hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Podo Mekar Jaya Sentosa. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja pegawai maka instansi perlu lebih memperhatikan agar pegawainya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya, dan disamping itu, instansi juga perlu agar lebih mengutamakan untuk mempekerjakan pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya masing-masing.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki motivasi kerja pada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinto (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Podo Mekar Jaya Sentosa.

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.111 sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi kerja adalah sebesar: $0.337 \times 0.609 = 0.205$. Artinya bahwa dengan adanya variabel intervening motivasi kerja maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja semakin kuat. Nilai sobel test adalah sebesar 3.543, sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinto (2017) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja staf melalui motivasi kerja

sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari

Selanjutnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.119, sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar: $0.320 \times 0.309 = 0.195$. Artinya dengan adanya variabel intervening maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja semakin kuat. Nilai sobel test adalah sebesar 4.265, sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gani (2018) yang memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Febi UIN Alauddin Makassar

Demikian juga pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.181, sedangkan pengaruh tidak langsung kemampuan kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar: $0.181 + 0.195 = 0.376$. Artinya dengan adanya variabel intervening maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja semakin kuat. Nilai sobel test adalah sebesar 3.319 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa secara tidak langsung kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Osro (2017) yang memperoleh hasil bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui motivasi kerja pada PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa variabel intervening motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi kerja pada instansi perlu diperbaiki. Adapun unsur motivasi kerja yang harus diperbaiki adalah jumlah gaji kurang sebanding dengan beban kerja serta bonus yang

diterima pegawai tidak sesuai dengan prestasi kerjanya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
2. Disiplin kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
3. Kemampuan kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
4. Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
5. Disiplin kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
6. Kemampuan kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
7. Motivasi kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan.
8. Variabel kepemimpinan memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. Dengan adanya variabel intervening motivasi kerja, maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja semakin kuat.
9. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening

motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. Dengan adanya variabel intervening motivasi kerja, maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja semakin kuat.

10. Variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. Dengan adanya variabel intervening motivasi kerja, maka pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja semakin kuat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Amir, Taufik. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ceteora dan Graham. 2011. *International Marketing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gani, Nuraeni. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 8 No.2.
- Gerungan, W.A., 2013. *Psychology Sosial*. Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.