



Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar

Aris Tri Haryanto¹, Septiana Novita Dewi²

STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

E-mail : arisharyanto26@yahoo.co.id¹ septianadewi25@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi dan motivasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi guru terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD Negeri di Kota Surakarta sejumlah 897 guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 guru di SD Negeri di Kota Surakarta dan dengan tehnik *random sampling*. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta.

Kata kunci: kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi, kinerja tugas guru

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of effective leadership and discipline on organizational commitment to public elementary schools and on motivation in the city of Surakarta. Knowing and analyzing the effect of effective leadership, discipline, organizational commitment and teacher motivation on the performance of teacher assignments at the Public Elementary School in the City of Surakarta. The population in this study were 897 teachers at the Public Elementary School in Surakarta. The number of samples in this study were 90 teachers in public elementary schools in the city of Surakarta with random sampling technique. Hypothesis test results Effective leadership has a significant effect on organizational commitment in public elementary schools in the city of Surakarta. Discipline has a significant effect on organizational commitment to public elementary schools in the city of Surakarta. Effective leadership has a significant effect on motivation in public elementary schools in the city of Surakarta. Discipline has a significant effect on motivation in public elementary schools in Surakarta. Effective leadership has a significant effect on the performance of teacher assignments in public elementary schools in the city of Surakarta. Discipline has a significant effect on the performance of teacher assignments in public elementary schools in Surakarta. Organizational commitment has no significant effect on the performance of teacher assignments in public elementary schools in the city of Surakarta. Motivation has a significant effect on the performance of teacher assignments in public elementary schools in the city of Surakarta.

Keywords: effective leadership, discipline, organizational commitment and motivation, teacher task performance

Copyright (c) 2020 Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi

✉ Corresponding author :

Address : Perum Graha Sine Asri Sragen, Sumber Asri, Sine, Sragen

Email : arisharyanto26@yahoo.co.id

Phone : -

DOI: 10.31004/basicedu.v4i4.448

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

PENDAHULUAN

Belajar merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang secara sadar untuk memperoleh perubahan perilaku secara positif dalam dirinya sebagai hasil dari pengalaman atau interaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Perubahan-perubahan perilaku yang didapatkan dari proses belajar selalu berkesinambungan dan bersifat permanen. Proses belajar agar dapat berlangsung secara optimal tidak dapat terlepas dari keberadaan sumber belajar yang digunakan. Sumber belajar adalah semua sarana maupun upaya yang digunakan untuk memperlancar jalannya proses belajar secara efektif, seperti media belajar, alat-alat peragaan, bahan-bahan belajar, pengajar, lingkungan, metode dan lain sebagainya.

Pengembangan kinerja lebih banyak merujuk pada konteks manajemen personalia, akhir-akhir ini makin meluas pada bidang lain seperti hukum, sosial, politik dan pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berapa faktor, diantaranya adalah kemampuan seorang guru atau kedisiplinan serta motivasi yang diterima guru akan meningkatkan kinerja tugas guru. Kinerja tugas guru masa kini lebih banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan. Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja tugas guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Kinerja tugas guru seperti hal profesi yang lain dipengaruhi oleh banyak hal.

Membangun sistem pendidikan nasional secara bermutu adalah sebuah gairah dan pandangan hidup bagi kelembagaan pendidikan yang menerapkannya. Masalahnya adalah bagaimana membangkitkan keinginan dan hasrat untuk membangun sistem pendidikan nasional yang tentunya demi peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Petters dan Austin (Sallis, 2016) dalam bukunya *A Passion for Excellence* meyakinkan bahwa yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah kepemimpinan efektif.

Dubrin (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan efektif itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi guru dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan efektif merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Peran kepemimpinan efektif yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan

SD Negeri di Kota Surakarta, merupakan salah satu alternatif yang mendorong guru untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan efektif. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Kepemimpinan efektif organisasi tentunya berhubungan dengan aspek perilaku kepemimpinan efektif organisasi dalam memperdayakan setiap guru untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya, sehingga perlu adanya pemberian wewenang untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya, memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk dapat mengembangkan ketrampilan yang dimiliki dengan tujuan memberikan kualitas hasil kinerja yang optimal.

Dalam menegakkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman, dengan tujuan untuk memberikan bimbingan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja guru akan meningkat. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika guru tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Untuk membangun kedisiplinan yang lebih efektif, dua dimensi penting harus diperhatikan yaitu organisasi dan

perilaku. Dimensi ini sangat penting bagi program kedisiplinan dan terdiri dari kebijakan yang sering digunakan oleh pimpinan dalam membentuk program kedisiplinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi. Komitmen organisasi tingkah laku yang didasarkan pada sejauh mana guru menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain diluar pekerjaan. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku lebih menekankan pada proses dimana guru mengembangkan komitmen organisasi pada SD Negeri di Kota Surakarta. Kurangnya komitmen bagi guru SD Negeri di Kota Surakarta dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab kerjanya terkadang masih mementingkan kepentingan pribadi, guru hanya menyelesaikan tugasnya masing-masing dan tidak ada kerja sama atau *team work* yang kuat untuk mewujudkan tujuan sekolah. Guru hanya berpikir bahwa pekerjaan bagi dirinya sudah selesai dan tidak berupaya untuk memberikan hasil yang lebih baik dan lebih optimal lagi.

Faktor yang tidak kalah penting dalam penelitian ini adalah motivasi, dalam penelitian ini menggunakan teori Maslow. Dalam teori Maslow banyak tingkah laku manusia yang bisa diterangkan dengan memperhatikan tendensi individu untuk mencapai tujuan-tujuannya dan membuat kehidupan lebih bermakna serta

memuaskan. Dalam kenyataannya, proses-proses motivasional merupakan jantung dari teori Maslow.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara hirarkis ini adalah : 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah), 2) Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (*Safety Needs*), 3). Kebutuhan sosial (*Social Needs*), 4). Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*), 5). Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (*Self actualization*).

Teori Motivasi menyatakan bahwa perilaku manusia dikendalikan oleh kedua faktor tersebut, yakni internal dan eksternal. Selain itu, Teori Maslow juga menyatakan bahwa manusia mempunyai kemampuan unik untuk membuat pilihan dan melaksanakan pilihan mereka sendiri. Penelitian yang dilakukannya membuat dirinya yakin bahwa orang memiliki kebutuhan tertentu yang tidak berubah dan asli secara genetis. Kebutuhan-kebutuhan ini sama dalam semua kebudayaan serta bersifat fisiologis dan psikologis. Maslow mengemukakan bahwa individu berperilaku dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat hierarkis.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan berintegritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja guru di SD Negeri di Kota Surakarta

sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Dukungan motivasi guru, semangat kerja dan hasil yang optimal mempunyai bentuk yang linear atau dengan kata lain pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat dan hasil kerja akan menjadi optimal sesuai standar kerja yang ditetapkan. Setiap guru di SD Negeri di Kota Surakarta memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi yang selama ini belum optimal, misalkan apabila ada beban kerja yang berlebih tidak ada tambahan atau insentif yang diberikan, selain itu kurangnya penghargaan atas prestasi yang dihasilkan membuat guru menjadi tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi, motivasi dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi individu. Dalam proses pembelajaran di sekolah, guru sering kali menghadapi masalah mengenai perilaku siswa, ada siswa yang prestasinya baik dan sebaliknya, ada siswa yang belajar penuh semangat dan sebaliknya ada yang belajar seadanya. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan motif yang bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi. Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Apabila siswa mempunyai motivasi belajar yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi belajar. Keberhasilan

sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian pihak sekolah dalam memahami kebutuhan siswa dan kepuasan siswa, selain kemampuan sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga para siswa merasa termotivasi secara internal.

Untuk memahami kebutuhan siswa dan kepuasan siswa salah satunya dengan konsep motivasi. Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Selain itu konsep motivasi juga digunakan untuk menunjukkan arah perilaku. Untuk memotivasi individu, perlu diketahui seberapa besar tingkat kebutuhan individu. Kebutuhan merupakan kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiologis. Perbedaan kebutuhan individu dalam kelompok harus dipertimbangkan oleh sekolah dalam upaya memotivasi siswa dalam proses pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Menurut Maslow Yang Berdampak Pada Kinerja Tugas Guru SD Negeri Di Kota Surakarta”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD Negeri di Kota Surakarta sejumlah 897 guru. Peneliti mengambil sampel sebesar 10% yaitu $897 \times 10\% = 89,7$, dibulatkan menjadi 90 agar mendapatkan hasil yang lebih baik, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 guru di SD Negeri di Kota Surakarta. Dengan teknik *random sampling*, yaitu teknik pengambilan secara acak. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument

Hasil pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,205$ dan didapatkan hasil dari seluruh item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari nilai r_{tabel}

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan efektif	0,916	Reliabel
Kedisiplinan	0,889	Reliabel
Komitmen organisasi	0,875	Reliabel
Motivasi	0,919	Reliabel
Kinerja	0,905	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,231	1,051		3,075	,003
Kepemimpinan Efektif	,546	,075	,606	7,325	,000
Kedisiplinan	,264	,074	,298	3,597	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,606 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Keterangan:

1. β_1 = nilai koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,606, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta.
2. β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,298, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,182	1,343		,135	,893
Kepemimpinan Efektif	,654	,095	,584	6,859	,000
Kedisiplinan	,345	,094	,312	3,668	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Maslow

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil persamaan regresi kedua dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,584 X_1 + 0,312 X_2 + e$$

Keterangan:

1. β_1 = koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,584, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap motivasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta.
2. β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,312, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap motivasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 3

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Persamaan 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,701	1,210		-2,232	,028
Kepemimpinan Efektif	,285	,122	,242	2,335	,022
Kedisiplinan	,276	,092	,237	2,979	,004
Komitmen Organisasi	-,090	,117	-,069	-,764	,447
Motivasi Maslow	,578	,092	,549	6,290	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas Guru

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil persamaan regresi ketiga dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_3 = 0,242 X_1 + 0,237 X_2 - 0,069 X_3 + 0,549 X_4 + e$$

Keterangan:

1. β_1 = koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,242, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta.
2. β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,237, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta.
3. β_3 = koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,069, hal ini menunjukkan bahwa

variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta.

4. β_4 = koefisien regresi motivasi sebesar 0,549, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji t variabel kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. (Hipotesis 1 terbukti).
2. Hasil Uji t variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. (Hipotesis 2 terbukti).
3. Hasil Uji t variabel kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. (Hipotesis 3 terbukti).
4. Hasil Uji t variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. (Hipotesis 4 terbukti).
5. Hasil uji t variabel kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,022 < 0,05$. (Hipotesis 5 terbukti).

6. Hasil uji t variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,004 < 0,05$. (Hipotesis 6 terbukti).
7. Hasil uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,447 > 0,05$. (Hipotesis 7 tidak terbukti).
8. Hasil uji t variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. (Hipotesis 8 terbukti).

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1173,533	4	293,383	89,682	,000 ^b
Residual	278,067	85	3,271		
Total	1451,600	89			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Maslow, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

b. Dependent Variable: Kinerja Tugas Guru

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 89,682$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen

Tabel 6. Hasil Perhitungan Langsung dan Tidak Langsung

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	t-test	p-value
	Langsung	Tidak Langsung			
Kepemimpinan efektif → kinerja	$P_5=0,242$				
Kedisiplinan → kinerja	$P_6=0,237$				
Kepemimpinan efektif → komitmen organisasi → kinerja		$P_1 \times P_7 = 0,606 \times (-0,069) = -0,042$	$P_5 + (P_1 \times P_7) = 0,242 + (-0,042) = 0,2$	-0.588	0.556
Kedisiplinan → komitmen organisasi → kinerja		$P_2 \times P_7 = 0,298 \times (-0,069) = -0,020$	$P_6 + (P_2 \times P_7) = 0,237 + (-0,020) = 0,217$	-0.583	0.559
Kepemimpinan efektif → motivasi → kinerja		$P_3 \times P_8 = 0,584 \times 0,549 = 0,320$	$P_5 + (P_3 \times P_8) = 0,242 + 0,320 = 0,562$	4.281	0.000
Kedisiplinan → motivasi → kinerja		$P_4 \times P_8 = 0,312 \times 0,549 = 0,171$	$P_6 + (P_4 \times P_8) = 0,237 + 0,171 = 0,408$	2.900	0.003

Sumber : Data yang diolah, 2020

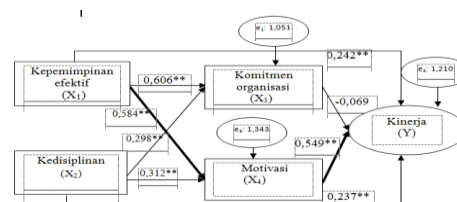
organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai R^2 total sebesar 0,984 dapat diartikan variasi kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 98,4% dan sisanya 1,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh stres kerja, pelatihan dan lain sebagainya.

Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan Tabel. 6 di atas hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Sumber : Data yang diolah, 2020

1. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan efektif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kepemimpinan efektif

adalah: Pimpinan mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan baik, Pimpinan selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan, Pimpinan mempunyai kemampuan mengajar yang baik saat menjelaskan pekerjaan.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kedisiplinan adalah: Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi hukum yang sudah ditetapkan. Pemimpin selalu bersikap tegas dalam menjelaskan tugas-tugas.

3. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja melalui motivasi

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan efektif terhadap kinerja melalui motivasi adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih besar hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel motivasi adalah: Guru dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Guru membutuhkan promosi yang adil dalam mengoptimalkan kinerjanya. Rasa

kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* (rasa memiliki) dalam organisasi.

4. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui motivasi

Pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja melalui motivasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kedisiplinan adalah: Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi hukum yang sudah ditetapkan. Pemimpin selalu bersikap tegas dalam menjelaskan tugas-tugas.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SD Negeri di Kota Surakarta.
- b. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SD Negeri di Kota Surakarta
- c. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada SD Negeri di Kota Surakarta
- d. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada SD Negeri di Kota Surakarta.

- e. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta.
- f. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta.
- g. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta.
- h. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SD Negeri di Kota Surakarta.

2. Hasil Analisis Jalur:

- a. Pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif.
- b. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar sehingga jalur ini efektif.
- c. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui motivasi lebih kecil sehingga jalur ini tidak efektif.

3. Kepemimpinan melalui motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta

Saran yang dapat diberikan yakni

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja tugas guru di SD Negeri di Kota Surakarta lebih baik melalui peningkatan motivasi dan kepemimpinan efektif karena merupakan variabel mediasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tugas guru. Hal yang

dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi antara lain : Guru dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Guru membutuhkan promosi yang adil dalam mengoptimalkan kinerjanya. Rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* (rasa memiliki) dalam organisasi. Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepemimpinan efektif antara lain : Pimpinan selalu menjaga stabilitas emosi saat bekerja. Pimpinan selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan. Pimpinan selalu bersikap obyektif terhadap semua guru

2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengimplementasikan model penelitian pada tempat yang berbeda atau menambah variabel yang ada dalam penelitian selanjutnya.
3. Variabel komitmen organisasi sebaiknya tetap digunakan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja tugas Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, (2010), *Classifying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy*, "Journal of Applied Psychology, 455-458.
- Edi, (2010). Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Motivasi Dan Kepuasan kerja intrinsik Serta

Kinerja tugas Guru Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, September 2005: 171-188

Haryanto A.T, Septiana N.D, Siti F, (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu* pages: 754-764 Vol.4 No.3 (2020)P-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147.
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>

Haryadi Sarjono, Lim Sanny, Sheftian Pancha Cahyo (2013). *Review of Organizational Culture, Style Leadership Affect Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Motor Nasional. Jakarta Based Approach SPSS vs LISREL Global Network Journal*, Vol. 5 No. 1 March 2012 p.36-57

Hendrawan, 2012, Pengaruh pendidikan pelatihan, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja melalui budaya organisasi di Pemkab Semarang, *Bisnis dan Manajemen Unisbank Semarang*. Vol 23. No.3 hal. 45-65

Ideswal,Yahya dan Hanif Alkadri. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja tugas guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu* Vol 4 No 2 April 2020 p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147
DOI: [10.31004/basicedu.v4i2.381](https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381)

I Wayan Mudiarta Utama (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja intrinsik Dan Kinerja tugas Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012

Leonard, Robert W. College (2012). The impact of corpora organizing and leader Behavior on satisfaction in nonprofits. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology. Proceedings of ASBBS. Vol.19. No.1

Linawati Dan Suhaji (2014). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja tugas Guru (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang).
<http://jurnal.widyamanggala.ac.id/index.php/wmkeb/article/> 2014. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

Luthans F., 2012, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Moenir, 2014. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

Nitisemito, Alex. 2010, *Management Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.

Ostroff, 2013. *Relationship between Satisfaction, attitude and performance an organization level analisis*". *Journal of Applied Psychology*, Vol:77, No.6, p.933-973

Reza Amelia (2013). Pengaruh Kompetensi kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja tugas Melalui Kepuasan kerja intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang).
[http://journal.fekon.unand.ac.id/Jurnal FE Universitas Andalas Vol. 1 \(2013\) No. 1](http://journal.fekon.unand.ac.id/Jurnal_FE_Universitas Andalas Vol. 1 (2013) No. 1)

Sartika (2010). Analisis Pengaruh disiplin kerja, Kompetensi kerja Terhadap Kinerja tugas Guru Dengan Kepuasan kerja intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central

Java). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol 3.
No. 2 p.81-93

Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.

Schein E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasco Jossey Bass.

Sedarmayanti. 2012. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, Bandung : Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.

Siswanto, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.

Stephanie Tanto Kurniawan, Faustine (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan kerja intrinsik Guru Terhadap Kinerja tugas Guru Departemen Front Office Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol. 1 Tahun 2015.
<http://studentjournal.petra.ac.id>

Stoner, James A.F, 2011. *Management*, Third Edition. Prentice-Hall International Inc.Englewood.Chlips.New Jersey

Syufriati dan Gustina, (2020). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Membuat Perencanaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik. *Jurnal Basicedu* Vol 4 No 2 April 2020 p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147
DOI: [10.31004/basicedu.v4i2.360](https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.360)

Yafang Tsai, (2011). *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction*. Tsai BMC Health Services Research 2011, 11:98