



HUBUNGAN PENERAPAN ORGANISASI PEMBELAJAR DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MEMBINA GURU PEMBELAJAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU

Masturah¹, M. Asrori², Wahyudi³

^{1,2,3}Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Tanjungpura

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 5 Agustus 2025

Revisi: 19 Agustus 2025

Diterima: 9 September 2025

Diterbitkan: 31 Oktober 2025

Keywords:

Learning organization, leadership style, teacher development, organizational commitment

Kata Kunci:

Organisasi pembelajar, gaya kepemimpinan, guru pembelajara, komitmen organisasional

DOI :

10.31932/jpdp.v11i2.5255

Surel Korespondensi:

masturah779@gmail.com

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between the implementation of learning organizations and leadership styles in teacher development with teachers' organizational commitment. The research employed a quantitative approach with a descriptive method using an interrelationship study design to reveal the correlations between learning organization practices and leadership styles in fostering teacher development with organizational commitment in Siantan District. The sample consisted of 56 elementary school teachers, drawn from the population of all teachers in Siantan. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using Pearson's product-moment correlation. The findings revealed three main results: first, a significant relationship exists between principals' implementation of learning organizations in teacher development and teachers' organizational commitment; second, a clear correlation is found between principals' leadership styles in guiding teacher learning and the level of teachers' organizational commitment; third, the analysis quantified the strength of these relationships, showing that (a) learning organization implementation contributed 42.64% of the variance in organizational commitment, while 57.36% was influenced by external factors, and (b) leadership style implementation accounted for 35.40% of the variance, with 64.60% due to external factors.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara penerapan organisasi pembelajaran dan gaya kepemimpinan dalam peningkatan pengembangan pembelajaran guru dengan komitmen organisasional guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian deskriptif dengan bentuk penelitian studi hubungan (Interrelationship Studies) yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara penerapan organisasi pembelajar dan gaya kepemimpinan dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang guru, dengan populasi seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Siantan Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama: Pertama, terdapat hubungan signifikan antara penerapan organisasi pembelajaran oleh kepala sekolah dalam pengembangan guru dengan komitmen organisasional guru di Siantan. Kedua, teridentifikasi korelasi yang jelas antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina pembelajaran guru dengan tingkat komitmen organisasional guru. Ketiga, analisis mengkuantifikasi kekuatan hubungan ini dengan menunjukkan bahwa: (a) penerapan organisasi pembelajaran menyumbang 42,64% varians dalam komitmen organisasional, sementara 57,36% sisanya dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya; dan (b) penerapan gaya kepemimpinan menjelaskan 35,40% varians komitmen, dengan 64,60% disebabkan faktor-faktor di luar parameter penelitian.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by STKIP Persada Khatulistiwa



Pendahuluan

Penerapan organisasi pembelajar terbukti secara signifikan

mempengaruhi komitmen organisasional guru (Senge, 2020). Menurut Örttenblad (2018), organisasi

pembelajar memfasilitasi proses pembelajaran dan transformasi berkelanjutan bagi seluruh anggota, menciptakan mekanisme berkelanjutan untuk pengembangan kapasitas kolektif. Agung (2012: 32) mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai organisasi yang sistematis mengembangkan ruang belajar bagi anggotanya, mengubah praktik ini menjadi budaya organisasi yang adaptif terhadap tantangan kontemporer.

Dalam konteks pendidikan, sekolah sebagai organisasi pembelajar harus terus berevolusi agar tidak menjadi usang (Fullan, 2018). Studi kasus di SD Negeri 14 Siantan (Supardi, et al., 2021) menunjukkan keberhasilan parsial dalam mengembangkan organisasi pembelajar, yang terlihat dari (1) peningkatan prestasi akademik dalam ujian nasional, meskipun belum optimal; (2) pengembangan SDM yang bertahap namun belum maksimal (contoh: hanya separuh kepala sekolah yang menunjukkan evaluasi kinerja memuaskan); serta (3) implementasi proses belajar-mengajar yang bersifat situasional daripada sistemik.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kritis lain yang memengaruhi komitmen guru. Thoha (2020: 49) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang digunakan untuk memengaruhi bawahan. Di sekolah, kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi, dan mengembangkan guru untuk meningkatkan komitmen (Leithwood et al., 2020). Namun, kepemimpinan yang tidak efektif sering menciptakan kondisi kerja yang tidak mendukung sehingga berdampak negatif pada kualitas mengajar dan keterlibatan guru (Day, et al., 2020).

Penelitian ini mengkaji hubungan antara implementasi organisasi pembelajar, gaya kepemimpinan dalam pengembangan guru, dan komitmen organisasional guru di Kecamatan Siantan, dengan menjawab tiga celah penelitian yang teridentifikasi dalam literatur terkini yakni, (1) efek mediasi gaya kepemimpinan dalam organisasi pembelajar (Harris & Jones, 2020); (2) tantangan kontekstual dalam transformasi sekolah pedesaan (Azorín, et al., 2020); dan (3) pengukuran komitmen organisasional

dalam setting pendidikan Indonesia (Suryani, et al., 2022).

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menginvestigasi hubungan antar variabel. Menurut Creswell (2018), penelitian deskriptif bertujuan memaparkan karakteristik suatu fenomena secara sistematis melalui pengumpulan fakta empiris. Secara spesifik, desain yang digunakan adalah *interrelationship study* yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi korelasi antara implementasi organisasi pembelajar, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional guru di Kecamatan Siantan (Saunders, et al., 2019).

Populasi penelitian mencakup seluruh 279 guru SD di wilayah tersebut. Berdasarkan pedoman sampling oleh Bryman (2016), ketika populasi melebihi 100 subjek, pengambilan sampel 20-30% dianggap memadai untuk memenuhi kriteria representativitas. Dengan demikian, terpilih 56 responden yakni 20% dari populasi sebagai sampel

penelitian melalui teknik *proportionate random sampling* (Etikan, et al., 2016).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan 30 item pernyataan menggunakan skala Likert 5 skala. Validitas instrumen diuji melalui *content validity index* (CVI) dengan melibatkan tiga ahli, sedangkan reliabilitas diukur dengan koefisien Cronbach's alpha ($\alpha > 0.70$) (Taherdoost, 2021). Analisis data meliputi: (1) statistik deskriptif untuk memprofilkan karakteristik responden, (2) korelasi Pearson untuk menguji hubungan bivariat, dan (3) regresi berganda untuk menganalisis kontribusi simultan variabel independen (Pallant, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Penerapan Organisasi Pembelajar

Tanggapan responden terhadap penerapan organisasi pembelajar yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasional diukur dengan angket. Hasil rekapitulasi tanggapan

responden tentang organisasi pembelajar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Organisasi Pembelajar

Indikator	Mean	Kategori Mean	Std
1. Keberhasilan satu unit kerja mempengaruhi unit kerja lain	3,43	Baik	0,535
2. Menggunakan reaksi orang lain untuk memperbaiki tindakan sendiri	3,27	Baik	0,522
3. Berkoordinasi dalam menjalankan operasionalisasi kerja.	3,59	Baik Sekali	1,041
4. Satu unit kerja tidak dapat berhasil tanpa dukungan unit kerja lain	3,43	Baik	0,535
5. Mengetahui penyebab timbulnya masalah dalam pekerjaan	3,59	Baik Sekali	1,041
6. Selalu berpikir sistematis	3,43	Baik	0,828
7. Berusaha menghasilkan hasil kerja yang berharga bagi organisasi.	3,32	Baik	0,855
8. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.	3,59	Baik Sekali	1,041
9. Berusaha mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,39	Baik	0,908
10. Menyadari bahwa tindakan yang dilakukan berdampak terhadap keadaan sekitar	3,55	Baik Sekali	0,989
11. Mampu mengerjakan segala tugas yang diberikan	3,27	Baik	0,522
12. Mampu mencapai target kerja	3,59	Baik Sekali	1,041
13. Mendapatkan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan.	3,43	Baik	0,535
14. Bersedia untuk berbagi dan menerima pengalaman serta informasi.	3,59	Baik Sekali	1,041
15. Bersedia menerima kritik dan saran	3,43	Baik	0,828
16. Selalu menghargai pendapat orang lain ketika sedang mengembangkan ide/ gagasan	3,13	Baik	0,896
17. Selalu terbuka dengan ide dan gagasan baru	3,13	Baik	1,010
18. Selalu termotivasi dalam pekerjaan	3,41	Baik	1,092
19. Mendiskusikan dan menyebarkan visi dan misi organisasi perusahaan	3,20	Baik	0,883
20. Terbukaan dan dorongan dalam mengemukakan ide-ide baru	3,27	Baik	1,070
21. Menyadari visi organisasi merupakan rumusan yang harus dipahami	3,20	Baik	0,883
22. Visi organisasi mudah dimengerti dan dipahami	3,25	Baik	0,792
23. Visi organisasi merupakan pedoman dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari	3,23	Baik	0,831
24. Berkerja sesuai dengan visi misi	3,46	Baik	1,044
25. Berkeinginan untuk mengembangkan gagasan atau ide secara bersama	3,27	Baik	0,884
26. Adanya kesetaraan dalam penyebaran informasi	3,41	Baik	1,092
27. Ada cara pandang baru terhadap pemecahan masalah dalam dialog kelompok	3,20	Baik	0,883
28. Sering muncul gagasan atau ide dalam kelompok	3,27	Baik	1,070
29. Menyatakan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan dalam menjalankan suatu gagasan/ ide	3,20	Baik	0,883
30. Tidak malu bertanya atas hal yang tidak diketahui	3,25	Baik	0,792
Rata-Rata	3,36	Baik	0,880

Tabel 1 di atas rata-rata kategori baik. Rata-rata terendah pada tanggapan guru tentang organisasi pembelajar adalah 3,36 termasuk pertanyaan 17 dan 18 yaitu selalu terbuka dengan ide dan gagasan baru

dan selalu termotivasi dalam pekerjaan sebesar 3,13. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 3, 5, 8, 12, dan 14, yaitu berkoordinasi dalam menjalankan operasionalisasi kerja, mengetahui penyebab timbulnya masalah dalam pekerjaan, mampu mencapai target kerja, dan bersedia untuk berbagi dan menerima pengalaman serta informasi dengan nilai rata-rata 3,59.

Nilai standard deviasi tertinggi terdapat pada pertanyaan 26 tentang adanya kesetaraan dalam penyebaran informasi dengan nilai standard deviasi sebesar 1,092. Nilai standard deviasi terendah terdapat pada pertanyaan 2 dan 11 menggunakan reaksi orang lain untuk memperbaiki tindakan sendiri mampu mengerjakan

segala tugas yang diberikan memiliki standard deviasi sebesar 0,522. Rata-rata standard deviasi pada variabel pembelajaran organisasi adalah 0,880.

Dengan demikian tanggapan responden terhadap seluruh item indikator variabel pembelajaran organisasi adalah positif dengan nilai mean 3,36 yang berada di kategori baik. Standard deviasi pada variabel ini adalah 0,880, yang berarti tanggapan responden terhadap variabel organisasi pembelajar sangat bervariasi.

b. Gaya Kepemimpinan Dalam Membina Guru Pembelajar

Tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Dalam Membina Guru Pembelajar

Indikator	Mean	Kategori Mean	Std
1. Pimpinan dalam mengambil keputusan dilakukan dengan berdiskusi terlebih dahulu.	3,75	Baik Sekali	0,939
2. Dalam pengambilan keputusan pimpinan melibatkan guru	3,71	Baik Sekali	0,825
3. Keputusan yang dibuat pimpinan diterima oleh semua guru.	4,04	Baik	0,808
4. Masukan-masukan dari guru mendapat perhatian dari pimpinan.	3,55	Baik Sekali	0,971
5. Kesulitan yang dialami oleh para guru dalam pekerjaan, pimpinan berdiskusi dalam memberikan solusi.	3,95	Baik Sekali	0,862
6. Dalam memberikan sanksi kepada guru yang melakukan kesalahan, pimpinan menyesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan oleh guru tersebut.	3,57	Baik Sekali	0,931
7. Pimpinan memberikan penghargaan kepada guru yang bekerja dengan baik.	3,84	Baik Sekali	0,848
8. Dalam melakukan pekerjaan, pimpinan terlebih dahulu menjelaskan cara kerja kepada guru.	3,82	Baik Sekali	1,146

Indikator	Mean	Kategori Mean	Std
9. Secara rutin pimpinan menilai kerja guru	3,89	Baik Sekali	0,755
10. Jika kerja guru kurang optimal, pimpinan berdiskusi untuk memberikan saran dan solusi.	3,84	Baik Sekali	0,781
11. Pimpinan dalam mengambil keputusan dilakukan sendiri.	3,39	Baik	0,824
12. Keputusan yang diibuat pimpinan tidak dapat dirubah.	3,46	Baik	0,785
13. Pimpinan dalam mengambil keputusan tidak melibatkan guru.	3,46	Baik	0,785
14. Masukan-masukan yang diberikan para guru tidak berpengaruh kepada keputusan pimpinan.	4,04	Baik Sekali	0,808
15. Ketika para guru mengalami kesulitan dalam pekerjaan pimpinan kurang memperhatikan.	3,55	Baik Sekali	0,971
16. Dalam memberikan sanksi kepada para guru yang melakukan kesalahan, pimpinan menyamaratakan sanksi yang diberikan.	3,95	Baik Sekali	0,862
17. Pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada guru yang bekerja dengan baik.	3,57	Baik Sekali	0,931
18. Para guru harus melakukan pekerjaan yang sesuai dengan arahan pimpinan.	3,84	Baik Sekali	0,848
19. Setiap hari pimpinan menilai kerja guru.	3,82	Baik Sekali	1,146
20. Dalam berpartisipasi pimpinan membatasi masukan dari para guru.	3,52	Baik Sekali	0,539
21. Pimpinan dalam mengambil keputusan diserahkan kepada para guru	3,34	Baik	0,549
22. Keputusan yang diambil pimpinan adalah yang terbaik menurut para guru.	3,32	Baik	1,428
23. Guru berperan penuh dalam pengambilan keputusan yang dibuat pimpinan.	3,52	Baik Sekali	0,539
24. Pimpinan membebaskan para guru dala berpendapat.	3,32	Baik	1,428
25. Pimpinan tidak memberikan sanksi kepada para guru yang melakukan kesalahan	2,96	Cukup Baik	1,464
26. Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada para guru yang memiliki kerja dengan baik.	2,84	Cukup Baik	1,474
27. Dalam membuat peraturan pimpinan mengikuti masukan para guru.	3,32	Baik	1,428
28. Pimpinan jarang menilai kerja para guru	3,02	Baik	1,382
29. Tugas yang diberikan pimpinan, dapat dilakukan sesuai dengan keinginan para guru.	3,07	Baik	1,594
30. Dalam bekerja pimpinan menyerahkan semuanya kepada para guru.	3,34	Baik	0,549
Rata-Rata	3,55	Baik	0,970

Pada Tabel 2., rata-rata tanggapan guru terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah 3,55 yang termasuk kategori baik. Rata-rata terendah ada pada pertanyaan 26 yaitu pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada para pegawai yang memiliki kerja dengan baik

sebesar 2,84. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 14, yaitu masukan-masukan yang diberikan para pegawai tidak berpengaruh kepada keputusan pimpinan dengan nilai rata-rata 4,04.

Nilai standar deviasi tertinggi terdapat pada pertanyaan 29 tentang

tugas yang diberikan pimpinan, dapat dilakukan sesuai dengan keinginan para pegawai dengan nilai standard deviasi sebesar 1,594. Nilai standard deviasi terendah terdapat pada pertanyaan 23, yaitu pegawai berperan penuh dalam pengambilan keputusan yang dibuat pimpinan memiliki standard deviasi sebesar 0,539. Rata-rata standard deviasi pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,970.

Hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap seluruh item indikator variabel pembelajaran

organisasi adalah positif dengan nilai mean 3,55 yang berada di kategori baik sekali. Standard deviasi pada variabel ini adalah 0,970, yang berarti tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan sangat bervariasi.

c. Komitmen Organisasional Guru

Tanggapan responden terhadap komitmen organisasional dikumpulkan dengan angket. Rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang komitmen organisasional guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasional Guru

Indikator	Mean	Kategori Mean	Std
1. Merasa nyaman didalam organisasi ini	4,16	Baik Sekali	1,023
2. Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini.	2,41	Cukup Sekali	1,108
3. Merasa bangga menjadi bagian organisasi	2,39	Cukup Baik	1,056
4. Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	2,41	Cukup Baik Sekali	1,172
5. Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini.	2,32	Cukup Sekali	0,974
6. Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini.	2,41	Cukup Sekali	1,108
7. Merasa perhatian pada masalah organisasi ini.	2,41	Cukup Sekali	1,172
8. Merasa selalu yakin dapat ikut mengatasi masalah organisasi	2,41	Cukup Sekali	1,108
9. Merasa mampu dalam mengikuti kegiatan yang ada di organisasi ini.	2,39	Cukup Sekali	1,056
10. Merasa saling membutuhkan antara anggota dalam organisasi ini.	2,32	Cukup Sekali	0,974
11. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.	2,41	Cukup Sekali	1,125
12. Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar.	2,41	Cukup Sekali	1,108
13. Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	2,39	Cukup Sekali	1,056
14. Yakin terhadap organisasi ini	2,41	Cukup Sekali	1,172
15. Percaya bisa melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab	2,32	Cukup Sekali	0,974
16. Saya meyakini kebenaran akan tata nilai organisasi dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya	2,39	Cukup Sekali	1,056
17. Saya merasa, masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	2,41	Cukup Sekali	1,172

Indikator	Mean	Kategori Mean	Std
18. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja	2,50	Cukup Sekali	1,176
19. Saya bangga menjadi pegawai pada lembaga ini	2,64	Cukup Sekali	1,285
20. Saya merasa loyal terhadap organisasi ini	2,75	Cukup Sekali	1,179
21. Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	2,68	Cukup Sekali	1,097
22. Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	2,68	Cukup Sekali	1,162
23. Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar.	2,32	Cukup Sekali	0,974
24. Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.	2,68	Cukup Sekali	1,097
25. Berkeinginan untuk selalu bisa tetap dalam organisasi ini dikarenakan sangat nyaman dengan posisi sekarang	2,59	Cukup Sekali	1,108
26. Merasa dibutuhkan dalam organisasi ini	2,32	Cukup Sekali	0,974
27. Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi ini	2,68	Cukup Sekali	1,097
28. Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan - kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi	2,32	Cukup Sekali	0,974
29. Banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan organisasi ini	2,41	Cukup Sekali	1,172
30. Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan organisasi ini	2,75	Cukup Sekali	1,179
Rata-Rata	2,52	Cukup Baik	1,10

Menurut Tabel 3., rata-rata tanggapan guru terhadap variabel komitmen organisasional adalah 2,52 yang termasuk kategori cukup baik. Rata-rata terendah ada pada pertanyaan 5, 10, 15, 23, 26, dan 28 yaitu berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini, merasa saling membutuhkan antara anggota dalam organisasi ini, percaya bisa melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab, sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, merasa dibutuhkan dalam organisasi ini, seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini

mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi sebesar 2,32. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 1, yaitu merasa nyaman didalam organisasi ini dengan nilai rata-rata 4,16.

Nilai standard deviasi tertinggi terdapat pada pertanyaan 19 tentang bangga menjadi pegawai pada lembaga ini dengan nilai standard deviasi sebesar 1,285. Nilai standard deviasi terendah terdapat pada pertanyaan 5, 10, 15, 23, 28, yaitu berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini, merasa saling membutuhkan antara anggota dalam organisasi ini, percaya

bisa melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab, sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, merasa dibutuhkan dalam organisasi ini, seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi memiliki standard deviasi sebesar 0,974. Rata-rata standard deviasi pada variabel komitmen organisasional adalah 1,10.

Hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap seluruh item

indikator variabel komitmen organisasional adalah positif dengan nilai mean 2,52 yang berada di kategori cukup baik. Standard deviasi pada variabel ini adalah 1,10, yang berarti tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional sangat bervariasi.

2. Uji Hubungan

a. Hubungan Penerapan Organisasi Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajaran dengan Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hubungan Penerapan Organisasi Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajaran dengan Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan

		Rata_Rata X1	Rata_Y
Rata_Rata_X1	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Rata_Y	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berkaitan hasil uji statistik korelasi *product moment* diperoleh sebesar 0,653 dengan nilai derajat signifikan ρ (0,000) < α (0,05) dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan penerapan organisasi pembelajar

kepala sekolah dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan.

b. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajaran dengan Komitmen Organisasional Guru

Kecamatan Siantan terlihat pada

Tabel 5.

Tabel 5. Hubungan Penerapan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajar dengan Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan

		Rata_Rata_X2	Rata_Y
Rata_Rata_X2	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Rata_Y	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berkaitan hasil uji statistik korelasi *product moment* diperoleh sebesar 0,595 dengan nilai derajat signifikan ρ (0,000) < α (0,05) dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina

guru pembelajar terhadap komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan.

c. Besar Hubungan Penerapan Organisasi Pembelajar dan Gaya Kepemimpinan dalam Membina Guru Pembelajar dengan Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan Penerapan Organisasi Pembelajar dan Gaya Kepemimpinan dalam Membina Guru Pembelajar dengan Komitmen Organisasional Guru

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667 ^a	.445	.424	68.651	.445	21.211	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_X2, Rata_Rata_X1

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel *model summary* diketahui hubungan organisasi pembelajar dan gaya kepemimpinan dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional diperoleh nilai probabilitas (sig. F *change*) = 0,000.

Karena nilai sig. F *change* 0,000 < 0,05, maka terdapat hubungan penerapan organisasi pembelajar dan gaya kepemimpinan dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan. Besarnya

hubungan organisasi pembelajar dan gaya kepemimpinan dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional sebesar 66,70%, sedangkan sisanya sebesar 33,40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hubungan Penerapan Organisasi Pembelajar Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajar terhadap Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan

Penelitian ini mengungkap hubungan signifikan antara implementasi organisasi pembelajar oleh kepala sekolah dengan peningkatan komitmen organisasional guru di Kecamatan Siantan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Che Rose, et al. (2009) yang membuktikan bahwa lingkungan pembelajaran organisasional mampu memperkuat komitmen afektif (keterikatan emosional) dan komitmen normatif (keselarasan nilai) guru terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Menurut Senge dan Kofman (2019), transformasi organisasi menjadi entitas pembelajar merupakan prasyarat fundamental

untuk membangun komitmen berkelanjutan. Di era disrupsi pendidikan saat ini, organisasi sekolah dituntut untuk memiliki karakteristik (1) Berorientasi pada kolaborasi tim; (2) Adaptif terhadap perubahan; dan (3) Berfokus pada pengembangan berkelanjutan (Atak & Erturgut, 2019).

Proses pembelajaran organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Finger dan Brand (2019), merupakan mekanisme sistematis untuk mencapai ideal organisasi pembelajar melalui: 1) Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), 2) Pengembangan model mental kolektif dan 3) Peningkatan kapasitas institusional.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Guru Pembelajar dengan Komitmen Organisasional Guru Kecamatan Siantan

Analisis data penelitian mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru di Kecamatan Siantan. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang efektif berperan krusial dalam membangun keterikatan

psikologis guru terhadap institusi pendidikan (Northouse, 2021).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi (2012), Davenport (2006), Deddy Junaidi Bambang swasto dan Hamidah Nayati Utami (2013), Susilo Toto Raharjo dan Durrotum Nafisah (2006). yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2017: 105). Faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaiannya tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga bias mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap

perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan diperusahaan maka karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan akan berkomitmen terhadap organisasi.

Menurut Erwanda (2016: 24) dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian diatas, maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dengan kata lain bahwa tingkat kepemimpinan kepala sekolah atau tinggi rendahnya komitmen organisasi tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang

mampu mengarahkan dan mempengaruhi para guru akan menimbulkan komitmen bagi para guru. Mekanisme kepemimpinan dipengaruhi oleh 1) Pemberdayaan Guru, kepemimpinan partisipatif yang memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki (*ownership*) guru (Lee et al., 2022); 2) Pengembangan Profesional, kepala sekolah yang menerapkan coaching dan mentoring memperkuat komitmen afektif guru (Haryono et al., 2023); 3) Penciptaan Iklim Kerja, gaya kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung *well-being* guru (Sutrisno & Wijaya, 2022).

Komitmen organisasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan demikian maka koimitmen organisasi harus diciptakan oleh kepala sekolah yang mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan guru kearah tercapainya kepuasan dalam bekerja. Adapun bentuk komitmen organisasional adalah: 1) Afektif, yaitu keterikatan emosional

karena nilai-nilai selaras (Meyer & Allen, 2021); 2) Kontinuans, yaitu pertimbangan rasional atas manfaat ekonomi (Wibowo, 2023) dan 3) Normatif, yaitu Kewajiban moral untuk tetap bertahan (Chen & Wang, 2022).

Oleh karena itu, maka komitmen organisasional digambarkan sebagai keinginan pada pihak suatu karyawan untuk tinggal menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah suatu karyawan akan tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan yang lain.

Simpulan

Berdasarkan penelitian, dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan penerapan organisasi pembelajar kepala sekolah dalam membina guru pembelajar terhadap komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan.
2. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan.

3. Besarnya hubungan penerapan organisasi pembelajar dan gaya kepemimpinan dalam membina guru pembelajar dengan komitmen organisasional guru Kecamatan Siantan sebesar 66,70% dan sisanya sebesar 33,30% dipengaruhi oleh factor lain.

Terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) hendaknya kepala sekolah selalu terbuka dengan ide dan gagasan baru dan selalu memberikan motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Kepala sekolah selaku pemimpin hendaknya selalu memberikan penghargaan kepada para guru yang memiliki kerja baik.

Kepala sekolah hendaknya menamamkan perasaan kepada guru untuk menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini, menimbulkan rasa saling membutuhkan, memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab.

Daftar Pustaka

Agung, I. (2012). *Strategi pengembangan organisasi pembelajar di sekolah*. Bee Media.

Ahmadi, A. (2012). *Proses belajar mengajar*. Rineka Cipta.

Atak, M., & Ertugut, R. (2019). Organizational learning in educational institutions: A meta-analysis. *Educational Management Review*, 14(2), 45-62.

Azorín, C., Harris, A., & Jones, M. (2020). Leadership for learning in uncertain times. *Educational Leadership*, 77(5), 40-45.

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Chen, L., & Wang, Y. (2022). Teacher organizational commitment in Asian context. *Journal of Educational Administration*, 60(3), 345-360.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2006). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.

Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2020). The impact of leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 221-248.

Ervanda, Y., et al. (2016). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 45-60.

- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Finger, M., & Brand, S. B. (2019). The concept of the learning organization applied to schools. *International Journal of Educational Development*, 33(1), 12-25.
- Fullan, M. (2018). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass
- Haryono, S., Wahyudi, S., & Prabowo, H. (2023). Principal leadership styles and teacher commitment. *Indonesian Journal of Educational Management*, 12(1), 45-62.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID-19 and school leadership: Navigating complexity. *School Leadership & Management*, 40(1), 1-4.
- Lee, J., Zhang, Y., & Yin, H. (2022). Empowering leadership in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 234-251.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *Educational Research Review*, 29, Article 100301.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). *Commitment in the workplace* (3rd ed.). Sage.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE.
- Örtenblad, A. (2018). What does "learning organization" mean? *The Learning Organization*, 25(3), 150-158.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). Routledge.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55-66.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson.
- Senge, P. M. (2020). The learning organization at 30: Reflections and future directions. *The Systems Thinker*, 31(1), 12-15.
- Senge, P. M., & Kofman, F. (2019). Revisiting the learning organization in the digital age. *Systems Thinking Journal*, 10(3), 112-128.
- Suryani, I., Supriyanto, A., & Hendriani, S. (2022). Teacher organizational commitment in Indonesian context. *Journal of Educational Management*, 10(1), 1-12.

Sutrisno, A., & Wijaya, C. (2022). Transformational leadership and teacher well-being. *Journal of Professional Capital and Community*, 7(2), 112-128.

Taherdoost, H. (2021). Data collection methods and tools for

research. *International Journal of Academic Research in Management*, 10(1), 10-38.

Wibowo, A. (2023). Economic factors in teacher retention. *Asian Education Studies*, 8(1), 23-37.