

ANALISIS SEQUENTIAL EXPLANATORY *LEARNING ORGANIZATION* PADA GURU DITINJAU DARI KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN

Soewarto Hardhienata, Syarif Maulana, Eka Suhardi
Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia
Email: s-hardh@indo.net.id

ABSTRACT

Learning organization plays an important role in improving teacher competence and helps in optimizing teacher performance. Based on preliminary research surveys, teacher learning organization is still low. This study aims to find out how the learning organization can be improved, as to how by researching and seeking relationships about: 1) organizational commitment with learning organization; 2) empowerment with learning organization; 3) organizational commitment and empowerment together with learning organization. This research was conducted on a sample of 110 teachers of GTT SMK Private Caringin District selected randomly using proportional random sampling spread in 10 SMK Private Caringin District Bogor Regency. This research is done by sequential explanatory method. The results showed that there was a very significant positive relationship between teacher commitment to organizations and learning organizations which can be seen in the correlation coefficient (r) of 0.478, There is a very significant positive relationship between empowerment and learning organizations can be seen in the correlation coefficient (r) of 0.531, and There is a very significant positive relationship between teacher commitment to the organization and empowerment with learning organizations that can be seen in the correlation coefficient (r) of 0.579. The results of SITOREM's analysis show that the component of commitment to organization and empowerment of learning organizations found that there are 7 indicators that are in good condition so that they can be maintained, namely: (1) Accountability (2) Engagement in organizations (3) Involvement in organizations (4) Responsibility (5) Job satisfaction and career expectations (6) Reflection and perspective on actions (7) Personal commitment in developing oneself. While indicators that still need to be improved are 10 indicators whose order of priority is as follows: Openness in communication (2) Building Shared Vision (3) Strengthening of competency (4) Team Learning (5) Awarding (6) Material needs (7) System Thinking (8) Provision of facilities (9) Obligation to maintain good relations with organizations (10) Addition of authority.

Keywords: Organizational Commitment, Empowerment, Learning Organization

ABSTRAK

Organisasi pembelajaran memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru dan membantu dalam mengoptimalkan kinerja guru. Berdasarkan survei penelitian pendahuluan, organisasi pembelajaran guru masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana organisasi pembelajaran dapat ditingkatkan, seperti bagaimana dengan meneliti dan mencari hubungan tentang: 1) komitmen organisasi dengan organisasi pembelajaran; 2) pemberdayaan dengan organisasi pembelajaran; 3) komitmen dan pemberdayaan organisasi bersama dengan organisasi pembelajaran. Penelitian ini dilakukan pada sampel 110 guru GTT SMK Swasta Caringin yang dipilih secara acak dengan menggunakan proportional random sampling yang tersebar di 10 SMK Swasta Caringin Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan metode *sequential explanatory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif yang sangat signifikan komitmen guru terhadap organisasi dengan organisasi pembelajaran dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,478, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan pemberdayaan dengan organisasi pembelajaran dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,531, dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan organisasi pembelajaran dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,579. Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa terdapat 7 komponen komitmen terhadap organisasi, pemberdayaan dan organisasi pembelajaran dalam kondisi baik sehingga dapat dipertahankan, yaitu: (1) Akuntabilitas (2) Keterlibatan dalam organisasi (3) Keterikatan pada organisasi (4) Tanggung jawab (5) Kepuasan kerja (6) Refleksi (7) Komitmen pribadi dalam mengembangkan diri. Sedangkan indikator yang masih perlu ditingkatkan sebagai berikut: Keterbukaan dalam komunikasi (2) Membangun visi bersama (3) Penguatan kompetensi (4) Pembelajaran Tim (5) Pemberian Penghargaan (6) Kebutuhan Material (7) System Thinking (8) Penyediaan fasilitas (9) Kewajiban untuk menjaga hubungan (10) Penambahan otoritas.

Keywords: *Komitmen pada organisasi, pemberdayaan, organisasi pembelajaran*

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada pendidikan Indonesia mempengaruhi cara mengajar guru dan memiliki dampak pada proses kegiatan belajar mengajar pada siswa. Perubahan kurikulum memaksa guru untuk dapat menyesuaikan kemampuan dengan standar baru yang ditetapkan dinas pendidikan. Ketenagaan pendidikan pun perlu dilakukan proses pembelajaran yang sesuai sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik pada siswa, karena itu perlu adanya proses perbaikan yang dilakukan secara terus menerus baik dari kemampuan guru, kepala sekolah, dan juga bagian ketenaga pendidikan terutama dalam kondisi saat ini di Indonesia, dengan tantangan kurikulum pendidikan yang terus berubah.

Maka dari itu perlu adanya peningkatan kemampuan dalam organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan *learning organization* guru dengan penelitian yang mengkaji mengenai *learning organization*, termasuk meneliti dan mengkaji faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi *learning organization*.

Learning Organization

Gibson et al., (2012) menyatakan bahwa *Learning Organization* dibutuhkan untuk menjaga tingkat kompetitif pada sebuah organisasi, adanya perubahan yang menyebabkan mereka harus terus belajar dari masa lalu, para pesaing dan para ahli, dengan 5 indikator sebagai berikut: 1) *System Thinking*, 2) *Personal Mastery*, 3) *Mental Models*, 4) *Building Shared Vision*, 5) *Team Learning*.

Dawood et al., (2015) *learning organization* merupakan sekumpulan pegawai dengan keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya melalui proses menganalisis, berbagi pengetahuan, membangun, dan menyesuaikan tujuan dengan sasaran perusahaan, proses tersebut merupakan bagian dari proses pembelajaran dan mempertahankan nilai dan budaya organisasi, dengan 5 indikator yang dikemukakannya sebagai berikut: 1) *System Thinking*, 2) *Personal Mastery*, 3) *The Mental Models*, 4) *Sharing thoughts/Visions*, 5) *The Learning Team*.

Senge (2006) menyatakan bahwa *learning organization* memiliki indikator sebagai berikut: 1) Keahlian pribadi (*Personal Mastery*), 2) Model Mental (*Mental Models*), 3) Visi Bersama (*Shared Vision*) 4) Pembelajaran Tim (*Team Learning*), 5) Berpikir Sistem (*System Thinking*).

Learning organization dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku individu-individu yang terus menerus melakukan pembelajaran secara efektif secara bersama-sama pada

sebuah organisasi dan merubah organisasinya menjadi organisasi yang dapat mengelola dan menggunakan pengetahuan dengan lebih baik, dengan indikator : 1) Komitmen personal dalam mengembangkan diri 2) Refleksi dan perspektif mengenai tindakan 3) Komunikasi secara komprehensif mengenai visi organisasi 4) Belajar dalam kelompok 5) Pengembangan pola berpikir menyeluruh.

Organizational Commitment

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki usaha keras sesuai dengan pengharapan dan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthan 2006). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson. (2015) komitmen terhadap organisasi memiliki beberapa dimensi diantaranya : 1) *Affective Commitment (Emotion Based) Staying because you want to*, 2) *Continuance Commitment (Cost Based) Staying because you need*, 3) *Normative Commitment (Obligation Based) Staying because you ought to*.

Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan komitmen terhadap organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. dengan 3 dimensi: 1) Komitmen afektif (*affective Commitment*), 2) Komitmen normatif (*normative commitment*), 3) Komitmen kontinu (*continuance commitment*).

Komitmen terhadap organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap anggota yang memperlihatkan loyalitas, perhatian, keinginan untuk dapat memberikan usaha yang optimal dalam bekerja, dan tetap menjaga keanggotaannya dan rela melakukan apa saja demi tercapainya tujuan dari organisasi dengan indikator : 1) keterikatan dengan organisasi 2) Keterlibatan dalam organisasi 3) Adanya tanggung jawab 4) Kewajiban memelihara hubungan baik dengan organisasi 5) Kebutuhan akan materi 6) Kepuasan kerja dan harapan karir.

Pemberdayaan

Pemberdayaan yang dikaji dalam penelitian ini adalah pemberdayaan mengenai sumber daya manusia adapun pengertian beragam mengenai pemberdayaan. Khan (2007) bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antara individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen organisasi. Khan (2007) Menyatakan bahwa terdapat 6 indikator dalam pemberdayaan 1) Keinginan (*desire*), 2) Kepercayaan (*Trust*), 3) Kepercayaan Diri (*Confident*), 4) Kredibilitas (*Credibility*), 5) Akuntabilitas (*Accountability*), 6) Komunikasi (*Communication*).

Pemberdayaan sebagai proses delegasi wewenang dan tanggung jawab dari manajer kepada bawahannya melalui man keputusan-keputusan yang kompeten dapat dihasilkan (Greenberg dan Baron 2008). Menurut Greenberg dan Baron (2008) terdapat tiga hal utama yaitu: 1) pembagian informasi, dengan menyediakan informasi penting mengenai anggaran, produktivitas, kualitas, dan kinerja keuangan, 2) praktek manajemen yang mendukung kemandirian tindakan karyawan dalam hal prosedur kerja, tujuan dan cakupan tanggung jawab, dan 3) akuntabilitas kelompok dengan memastikan wewenang pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban kinerja ada pada kelompok.

Dalam penelitian ini pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan agar mampu mengoptimalkan potensi, kemampuan, kekuatan dan ketrampilan sumber daya manusia yang berdampak pada diri setiap anggota dalam usaha meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap pengembangan diri maupun organisasi dengan indikator sebagai berikut: 1) Penambahan

wewenang 2) Peyediaan fasilitas 3) Penguatan rasa kompeten 4) Pemberian penghargaan 5) Pertanggung jawaban 6) Keterbukaan dalam komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan *mix methods* yaitu *Sequential Explanatory*, yaitu metode penelitian yang mengkombinasikan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen terhadap organisasi (X_1) dan pemberdayaan (X_2), untuk variabel terikat yaitu *learning organization* (Y). Populasi penelitian ini adalah guru honorer SMK Swasta Se-Kecamatan Caringin dengan jumlah 150 orang. Sampel penelitian sebanyak 110 diambil berdasarkan rumus Taro Yamane, dan pengambilan sampel pada masing-masing sekolah menggunakan *proportional random sampling*.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini meliputi :

Hipotesis 1 : Terdapat hubungan positif antara Komitmen terhadap Organisasi dengan *Learning Organization*.

Hipotesis 2 : Terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan dengan *Learning Organization*.

Hipotesis 3 : Terdapat hubungan positif antara Komitmen terhadap Organisasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan *Learning Organization*.

Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi korelasi. Analisis data menggunakan uji normalitas galat baku taksiran, uji homogenitas varians. Penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linieritas regresi serta pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi. Proses analisis kualitatif dilakukan dengan analisis data selama proses pengumpulan dan analisis terhadap data yang sudah diolah dengan metode SITOREM.

HASIL PENELITIAN

1. Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan *learning organization*

Persamaan regresi antara variabel komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization* dibentuk sebagai berikut $\hat{Y} = 41,136 + 0,686X_1$. Dengan hasil yang sangat signifikan dengan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,05 \text{ dan } 0,01$. sehingga persamaan $\hat{Y} = 41,136 + 0,686X_1$ dapat dipergunakan meramalkan *learning organization* berdasarkan skor komitmen guru terhadap organisasi.

hasil pengujian linieritas persamaan regresi $\hat{Y} = 41,136 + 0,686X_1$ nilai probabilitas (sig.) $0,658 > \text{nilai } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bersifat linier. Hasil uji korelasi hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan *learning organization* ditampilkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Anova uji korelasi komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization*

		X_1	Y
X_1	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization* (r_{y1}) memiliki

nilai sebesar 0,478. Nilai probabilitas $0,00 < 0,05$ dan $0,01$ menunjukkan koefisien korelasi tersebut sangat signifikan. dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization*.

2. Hubungan antara pemberdayaan dengan *learning organization*

Persamaan regresi antara variabel pemberdayaan dengan *learning organization* sebagai berikut $\hat{Y} = 82,242 + 0,388X_2$. Dengan hasil yang sangat signifikan dengan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,05$ dan $0,01$. sehingga persamaan $\hat{Y} = 82,242 + 0,388X_2$ dapat dipergunakan meramalkan *learning organization* berdasarkan skor pemberdayaan.

Hasil pengujian linieritas persamaan regresi $\hat{Y} = 82,242 + 0,388X_2$ nilai probabilitas (sig.) $0,117 > \text{nilai } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bersifat linier. Hasil uji korelasi hubungan antara pemberdayaan dengan *learning organization* ditampilkan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Anova uji korelasi Pemberdayaan dengan *learning organization*

		X ₂	Y
X ₂	Pearson Correlation	1	.531**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara pemberdayaan dengan *learning organization* (r_{y2}) memiliki nilai sebesar 0,531. Nilai probabilitas $0,00 < 0,05$ dan $0,01$ menunjukkan koefisien korelasi tersebut sangat signifikan. dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara pemberdayaan dengan *learning organization*.

3. Hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan *learning organization*

Persamaan regresi komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization* adalah sebagai berikut yaitu $\hat{Y} = 45,231 + 0,392X_1 + 0,281X_2$. Dengan hasil yang sangat signifikan dengan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,05$ dan $0,01$. sehingga persamaan $\hat{Y} = 45,231 + 0,392X_1 + 0,281X_2$ dapat dipergunakan meramalkan *learning organization* berdasarkan skor komitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan.

Hasil uji korelasi hubungan antara komiitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization* ditampilkan pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Ringkasan hasil uji korelasi antara komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.323	13.541

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditentukan bahwa koefisien korelasi hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization* ($r_{y.1.2}$) sebesar 0,579. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan *learning organization*

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen terhadap organisasi dengan *learning organization*, kekuatan hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization* dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,478. Keragaman yang ada pada *learning organization* yang memiliki kaitan dengan komitmen guru terhadap organisasi tercermin dari nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,228 sehingga keragaman yang ada pada *learning organization* dapat dijelaskan oleh komitmen guru terhadap organisasi dengan kontribusi sebesar 22,8%. Sedangkan 77,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari komitmen terhadap organisasi.

Data hasil kuantitatif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan *learning organization* diperkuat oleh data hasil penelitian kualitatif dengan kesimpulan bahwa komitmen guru terhadap organisasi secara kualitatif yang ada di lapangan memiliki kecenderungan yang sama dengan komitmen guru terhadap organisasi pada penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Metik Atak, Ramazan Ertugut (2010) *An Empirical Analysis On The Relation Between Learning Organization And Organizational Commitment* menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi organisasi belajar dalam tingkatan yang bagus, hal ini berdasarkan hasil dari pengolahan data bahwa koefisien determinasi (r^2) sebesar = 0.406 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *learning organization* sebesar 41%. Hal tersebut diperkuat dengan adanya teori yang telah dipaparkan oleh Luthans (2011) bahwa salah satu definisi dari komitmen terhadap organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kemauan untuk memberikan tingkat usaha yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen guru terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan *learning organization*.

2. Hubungan antara pemberdayaan dengan *learning organization*

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara pemberdayaan dengan *learning organization*, kekuatan hubungan antara pemberdayaan dengan *learning organization* dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531. Keragaman yang ada pada *learning organization* yang memiliki kaitan dengan pemberdayaan tercermin dari nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,282 sehingga keragaman yang ada pada *learning organization* dapat dijelaskan oleh pemberdayaan dengan kontribusi sebesar 28,2%. Sedangkan 71,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari pemberdayaan.

Data hasil kuantitatif antara pemberdayaan dengan *learning organization* diperkuat oleh data hasil penelitian kualitatif dengan kesimpulan bahwa pemberdayaan secara kualitatif yang ada di lapangan memiliki kecenderungan yang sama dengan pemberdayaan pada penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mohammad Hadi Asgari, Mohammad Teleghan dan Masoumeh Fard (2013) *Investigation of Relationship between Employees' Empowerment and Being a Learning Organization in Gilan Province Universities* yang menyimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan dengan *learning organization* yang dapat dilihat pada kekuatan masing-masing komponen pemberdayaan yaitu *sense of trust* ($r=0.49$, $r^2=0.24$), *sense of trust* dan *sense of being effective* ($r=0.53$, $r^2=0.28$), *sense of trust*, *sense of being effective* dan *sense of independence* ($r=0.54$, $r^2=0.29$), sehingga terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap *learning organization*.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan *learning organization*.

3. Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization*

Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization*, diartikan dengan komitmen guru terhadap organisasi yang baik dan terdapat pemberdayaan yang baik maka *learning organization* pada guru akan baik pula. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,579. Sehingga keragaman yang ada pada *learning organization* dapat dikaitkan dengan komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan yang didapat dari nilai koefisien determinasi 0,335, yang dapat diartikan bahwa 33,5% faktor *learning organization* ditentukan secara bersama-sama oleh komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan.

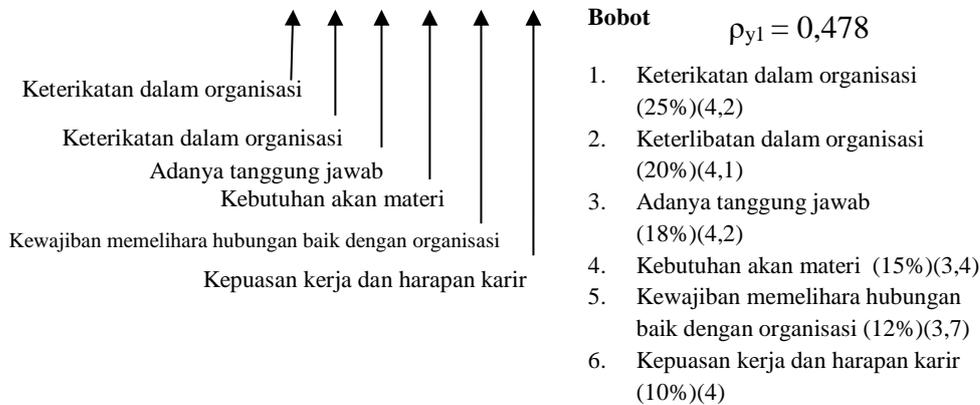
Hasil ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Zohreh, Batoul, dan Alireza (2012) dengan salah satu definisinya yaitu anggota yang memiliki komitmen senantiasa akan menampilkan performa dan hasil yang lebih untuk organisasi serta bersepakat dengan perubahan organisasi, adapun pendapat Donni (2016) bahwasannya pemberdayaan merupakan pengembangan dan pelatihan SDM yang dilakukan organisasi yang dapat membantu dalam menciptakan anggota yang profesional.

Berdasarkan uraian tersebut maka komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan merupakan faktor yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan *learning organization* yang dimiliki oleh guru. Hasil tersebut diperkuat oleh data hasil penelitian kuantitatif dan penelitian yang dilakukan secara kualitatif, Dengan fokus penelitian sebagai berikut: Apakah variabel yang satu memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel yang lain sesuai dengan yang didapat melalui kuantitatif? Maka diperoleh hasil bahwa pemberdayaan merupakan variabel yang memiliki kontribusi lebih besar terhadap *learning organization* dibandingkan dengan komitmen guru terhadap organisasi, hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif dimana koefisien korelasi pemberdayaan lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi komitmen guru terhadap organisasi.

Terdapat faktor lain di luar variabel bebas yang diteliti dan memiliki pengaruh terhadap *learning organization* sesuai dengan pertanyaan yang menjadi fokus pada penelitian kualitatif, dengan pertanyaan sebagai berikut: Apakah ada faktor-faktor lain diluar komitmen terhadap organisasi dan Pemberdayaan yang memiliki hubungan dengan *Learning Organization*? Berdasarkan wawancara dan FGD yang dilakukan pada guru ditiga sekolah maka dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap *learning organization* diantaranya adalah: a. Iklim organisasi, b. Motivasi berprestasi, c. *capability*, d. *knowledge management*.

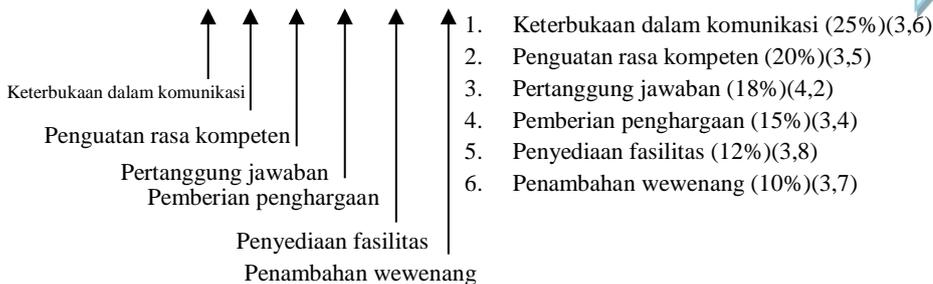
Hasil dari penelitian kuantitatif dan kualitatif selanjutnya dilakukan pengelolaan menggunakan *tools* yang dikenal dengan SITOREM (Hardhienata: 2017) yang berguna untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan variabel bebas dan variabel terikat serta dapat digunakan dalam upaya mencari solusi yang optimal, hal tersebut dapat dilihat pada gambar konstelasi penelitian dan statistik berdasarkan teori pengenalan ilmiah untuk riset operasi di bidang manajemen pendidikan yang ada di bawah ini:

Komitmen Terhadap Organisasi (X₁)



Pemberdayaan (X₂)

$\rho_{y2} = 0,531$

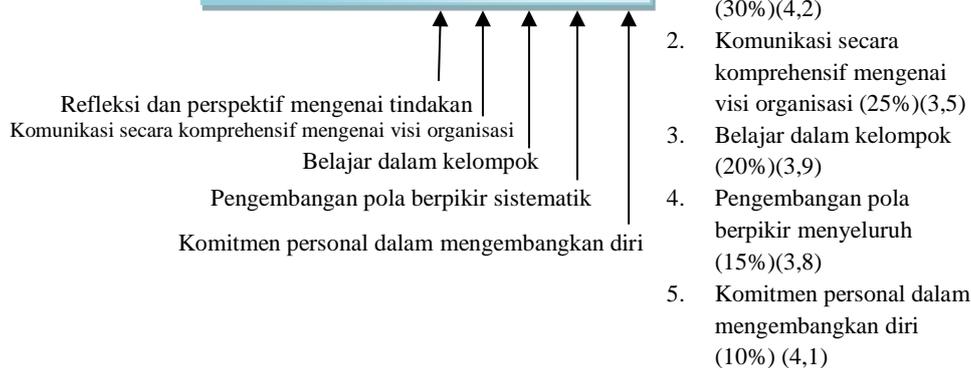


PRIORITAS UNTUK DITINGKATKAN

1. Keterbukaan dalam komunikasi (25%)(3,6)
2. Komunikasi secara komprehensif mengenai visi organisasi (25%)(3,5)
3. Penguatan rasa kompeten (20%)(3,5)
4. Belajar dalam kelompok (20%)(3,9)
5. Pemberian penghargaan (15%)(3,4)
6. Kebutuhan akan materi (15%)(3,4)
7. Pengembangan pola berpikir sistematis (15%)(3,8)
8. Penyediaan fasilitas (12%)(3,8)
9. Kewajiban memelihara hubungan baik dengan organisasi (12%)(3,7)
10. Penambahan wewenang (10%)(3,7)

Learning Organization (Y)

Bobot



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan *learning organization*, antara pemberdayaan dengan *learning organization*, dan antara komitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan *learning organization*.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk peningkatan *learning organization* terhadap organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan dengan mempertahankan dan meningkatkan indikator yang terdapat pada pemberdayaan dan komitmen terhadap organisasi. Maka ditentukanlah saran dan rekomendasi yang dirumuskan sebagai berikut : di mana indikator dengan keadaan yang sudah baik disarankan untuk dipertahankan dan indikator dengan keadaan yang belum baik untuk dilakukan perbaikan. Indikator yang perlu dipertahankan sebagai berikut: (1) Pertanggung jawaban (2) Keterikatan dalam organisasi (3) Keterlibatan dalam organisasi (4) Adanya tanggung jawab (5) Kepuasan kerja dan harapan karir (6) Refleksi dan perspektif mengenai tindakan (7) Komitmen personal dalam mengembangkan diri. Urutan prioritas indikator yang perlu ditingkatkan : (1) Keterbukaan dalam komunikasi (2) *Building Shared Vision* (3) Penguatan rasa kompeten (4) *Team Learning* (5) Pemberian penghargaan (6) Kebutuhan akan materi (7) *System Thinking* (8) Penyediaan fasilitas (9) Kewajiban memelihara hubungan baik dengan organisasi (10) Penambahan wewenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardhienata, S. 2017. The Development Of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering.
- Abdul waheed. *Learning organization and competitive advantage-an Integrated approach*. 2015 *Asian Economic and Social Society*. All rights reserved ISSN (P): 2309-8295, ISSN (E): 2225-4226 Volume 5, Issue 4, 2015, pp. 73-79
- Colquitt, LePine, Wesson. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill Education
- Donni Juni P. 2016. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (2011). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(2), 664–684.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization* , 9th Ed. New Jersey : pearson Prentice Hall. 2008
- Khan, S. (2007). *The Key Being a Leader Company Empowerment*. New Jersey : Journal for Quality and Participation
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour : A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: MC Graw Hill.
- Nina Sakina. 2009. Komitmen Organisasi Karyawan pada PT.Bank “X” di jakarta. *Jurnal psikologi*. Volume 7 Nomor 2 : 54.
- Remy Nyukorong. 2016. *Leadership, Learning Organization and Job Satisfaction in Ghanaian Telecommunications Companies*. European Scientific Journal October 2016 edition vol.12 (No.29): 29-61
- Saeeda Dawood, Mammona, Fahmeeda, and Aijas Ahmed. 2015. *Learning Organization- Conceptual and Theoretical Overview*. *International Journal of Humanities Social*
- Senge, PeterM. (2006). *The Fifth Discipline, The Art & Practise of the Learning Organization*. New York: Doubleday Dell Publishing Group.