

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Banyaknya organisasi brilian yang mengalami kegagalan dan tidak dapat mempertahankan eksistensinya karena berhenti belajar dan tidak bisa beradaptasi dengan zaman dan teknologi. Untuk dapat terus menjaga eksistensi dan kinerja organisasi, diperlukan proses pembelajaran organisasi. Proses pembelajaran dapat tercapai jika suatu organisasi dapat berpikir dan bertindak lebih cepat untuk merespon setiap perubahan (Hendrawan, 2018). Chadwick dan Raver (2015) mengatakan bahwa secara umum, pembelajaran organisasi dianggap sebagai proses peningkatan kinerja organisasi melalui pengetahuan atau hasil proses. Baru-baru ini, Ven, *et al.* (2019) mengusulkan proses perilaku pembelajaran organisasi sebagai siklus berulang dari tindakan-penilaian-tanggapan pada tugas-tugas serupa dari waktu ke waktu, termasuk pembelajaran adaptif yaitu proses coba-coba konvensional pembelajaran dan pembelajaran dialektis yaitu penyelesaian konflik untuk menyelesaikan ketidaksepakatan pada hasil penilaian.

Pembelajaran organisasi diperlukan bagi karyawan untuk mengembangkan ide, berbagi pengetahuan dan terlibat dalam perilaku proaktif untuk cara yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan mereka (Dixon, 2017). Pembelajaran organisasi akan membantu individu berusaha untuk menghasilkan ide-ide dalam proses kerja yang lebih baik serta efektif dan efisien. Semakin baik penerapan pembelajaran organisasi di dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi itu sendiri (Anggriawan, *et al.* dalam Meitiana, 2020).

Menurut Clement (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran organisasi adalah sebagai berikut: 1) budaya belajar yaitu serangkaian perilaku, kebiasaan dan budaya dalam pembelajaran yang dilakukan suatu kelompok dan

tercermin dalam sikap menjadi perilaku tindakan yang diwujudkan dalam kinerja, 2) masa depan organisasi yaitu tujuan maupun keinginan merupakan landasan organisasi dalam menentukan masa depan organisasi, 3) arah tukar menukar informasi tentang belajar informasi yaitu menentukan arah kemana organisasi akan belajar dan mengembangkan pembelajarannya serta informasi haruslah terarah baik dari pemimpin kepada anggota organisasi dan sebaliknya, 4) komitmen belajar merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup organisasi di antara para pesaing, dan sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk terus meningkatkan kemampuan belajarnya.

Faktor dari pembelajaran organisasi tersebut, guru-guru di MIN 2 Pontianak mereka terus belajar bersama dengan mengembangkan kemampuan mereka untuk menerapkan cara-cara berkelanjutan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menambahkan pola pikir yang lebih baik, terbuka dan memiliki keinginan yang sama (Emima, 2015). Para guru sekolah MIN 2 Pontianak menerapkan pembelajaran organisasi yaitu dengan pembelajaran adaptif dan pembelajaran generatif. Pembelajaran guru adaptif MIN 2 Pontianak merupakan langkah awal pembelajaran guru beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dimana pembelajaran tatap muka yang asli menjadi *online*.

Guru kemudian terlibat dalam pembelajaran generatif dimana kreativitas dan inovasi lebih dari sekadar mengadaptasi dan mengantisipasi perubahan yang ada, serta disaat pandemi mereka juga melakukan konsep pembelajaran dengan inovasi dan menyesuaikan keadaan yaitu penggunaan video pembelajaran baik dibuat oleh guru yang bersangkutan maupun mengambil video pembelajaran dari *youtube* dan juga media *online* seperti *google form*. Pada saat pembelajaran tatap muka guru-guru disana mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai suatu pembelajaran yang menarik bagi siswa. Artinya, penerapan pengembangan pembelajaran menggunakan media pembelajaran berupa alat peraga. Pembelajaran organisasi dengan metode ini telah diterapkan semenjak adanya *Corona Virus Disease* (COVID-19) yang telah mewabahi Indonesia sejak awal tahun 2020 atau tepatnya pada kurikulum 2019/2020.

Dampak adanya pembelajaran organisasi ini yaitu terhadap kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru – guru MIN 2 Pontianak yang mempengaruhi siswa khususnya kelas 6 untuk melanjutkan dan masuk kesekolah favorit mereka, dari data yang didapat dari *Tata Usaha MIN 2 Pontianak* pada periode 2019/2020 total siswa MIN 2 Pontianak berjumlah 202 orang siswa, (85 orang melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri_(MTSN), 67 orang melanjutkan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), dan 50 orang melanjutkan ke Pesantren). Pada periode berikutnya yaitu 2020/2021 berjumlah 202 orang siswa (90 orang melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN), 68 orang melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), dan 44 orang melanjutkan ke pesantren). Dari data tersebut, terjadi peningkatan siswa yang ingin melanjutkan ke MTSN dan SMPN, ini membuktikan bahwa pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh guru MIN 2 Pontianak dengan metode pembelajaran atau pengajaran yang diterapkan dapat mempengaruhi siswa untuk masuk ke sekolah favorit mereka.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pendidikan, dan tercapainya tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah serta kualitasnya sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah adalah seorang profesional dalam administrasi sekolah yang tugasnya mengelola semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru, staf, dan karyawan lainnya. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi para anggotanya serta memiliki visi yang luas dan berusaha untuk mengembangkan dan memajukan organisasi tidak hanya saat ini tetapi juga di masa depan. Selain itu, kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinannya secara berkualitas, baik sebagai pengawas maupun sebagai pengawas pedagog dan staf yang dipimpinya. Oleh karena itu, jika kepala sekolah tidak mampu mengelola dengan baik dan sebagaimana mestinya, tidak dipungkiri organisasi yang dipimpinya akan menemui permasalahan atau bahkan penyimpangan di berbagai bidang (Chamsin, 2021).

Secara khusus, kepemimpinan sangat penting untuk pembelajaran organisasi karena pengaruhnya pada tingkat dukungan dan dorongan untuk pembelajaran dan pengembangan dalam suatu organisasi (Vallina, *et al.*, 2017). Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan Individu. Dari Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah MIN 2 Pontianak adalah 1) Memberikan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) kepada tenaga administrasi dengan mengutusny ke Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan di Jakarta, 2) Melakukan pembinaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah MIN 2 pontianak dengan melakukan rapat untuk meningkatkan pengetahuan khususnya kepada guru, salah satunya adanya pengenalan rapor digital madrasah (RDM) dan juga bimbingan teknis (Bimtek) implementasi pembelajaran kepada guru mata pelajaran, 3) Adanya prestasi guru MIN 2 Pontianak pada saat pandemi diantaranya: Juara 1 badminton tunggal putri, juara 1 volly, juara 2 badminton ganda putri.

Sebagai lembaga yang menyediakan fasilitas pengajaran, sekolah juga harus memahami keadaan guru dan siswa. Guru sebagai pengajar memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk proses pengajaran, maka segala sesuatu tentang kebutuhan dan kenyamanan guru harus lebih diperhatikan. Tuntutan terhadap guru tidak dapat dilepaskan dari iklim organisasi yang mempengaruhi kenyamanan guru. Kepuasan kerja yang tinggi harus menjadi yang terdepan bagi sekolah pendidikan guru agar dapat memaksimalkan proses belajar mengajar yang diharapkan dapat menghasilkan siswa yang baik. Oleh karena itu, iklim organisasi sekolah sangat mempengaruhi kerja guru sebagai pelaku utama pendidikan sekolah dan sangat berpengaruh terhadap organisasi sekolah (Nugraha, 2019).

Manik dan Megawawi (2019) mengatakan bahwa Iklim organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan saat ini dan masa depan. Iklim organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas

kerja. Iklim organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Iklim organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan atau instansi pemerintah. Iklim organisasi memegang peranan penting dalam pengelolaan organisasi, karena merupakan pengertian yang sama dan utuh tentang arti sebenarnya dari kehidupan bersama dalam organisasi. (Asbari, *et al*; 2020). Steinke, *et al*; (2015) menyatakan bahwa iklim mencerminkan persepsi karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang diharapkan, didukung, dan dihargai sehubungan dengan sumber daya manusia suatu organisasi. Iklim yang dirasakan oleh guru dan juga para pegawai di sekolah MIN 2 pontianak adalah bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh para guru sangat baik dengan melihat stuktur, tanggung jawab dengan pembagian tugas yang jelas, mendapatkan dukungan dari rekan-rekan guru, mendapat imbalan, tanpa adanya konflik serta rasa saling percaya antar sesama guru didalam lingkungan sekolah.

Berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi menghasilkan ide-ide baru untuk inovasi. Ini juga berguna untuk pengembangan organisasi, merangsang terciptanya hal-hal baru, dan menambah pengetahuan dan inovasi yang ada. Indikator terjadinya sikap inovatif adalah hasil dari proses berbagi pengetahuan. Proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) diklasifikasikan sebagai pertukaran dan penyebaran pengetahuan, ide dan informasi, baik secara diam-diam maupun eksplisit, yang berlangsung dalam interaksi sosial tanpa perencanaan formal dan sistematis (Elianto & Wulansari, 2016). Berbagi pengetahuan juga dapat dipahami sebagai tindakan di mana seseorang secara sukarela memberikan akses kepada orang lain mengenai pengetahuan serta pengalamannya (Hansen & Avital, 2005; Safitri, *et al.*, 2018). Perilaku berbagi pengetahuan yang ada di MIN 2 Pontianak, para guru disana melakukan berbagi pengetahuan dengan mempertukarkan pengetahuan mereka antar sesama guru secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai pengetahuan dan pengalamannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eun-Jee Kim dan Sunyoung Park (2020) dari beberapa perusahaan di Korea Selatan. Menunjukkan hasil penelitian yaitu *Transformational leadership* berpengaruh positif pada *Organizational climate*, *Transformational leadership* berpengaruh positif pada *Knowledge-sharing behavior*, *Transformational leadership* berpengaruh positif *Organizational learning*, *Organizational climate* berhubungan positif dengan *Knowledge-sharing behavior*, *Organizational climate* tidak memiliki efek langsung pada *Organizational learning*, *Knowledge-sharing behavior* berpengaruh positif terhadap *Organizational learning*, *Transformational leadership* dan *Organizational learning* berpengaruh positif terhadap *Organizational climate*, *Knowledge-sharing behavior*. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cut Sarah (2020) pada karyawan PT T di Head Office menemukan hasil yaitu terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap *knowledge sharing* karyawan di PT T di Head Office. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rival Sastra Wijaya (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal Terhadap Iklim Organisasi di Lembaga Masyarakat Kelas 1 Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Parivash Jaafari, *et al.*, (2012) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan pembelajaran organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan Sunyoung Park, Eun-Jee Kim (2018) meneliti di perusahaan manufaktur di Korea dan menemukan hasil perilaku berbagi pengetahuan secara positif mempengaruhi pembelajaran organisasi.

Keterbatasan dari beberapa penelitian tersebut antara lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Eun-Jee Kim dan Sunyoung Park (2020) yang mana penelitian ini memiliki keterbatasan karena penelitian ini dilakukan hanya di organisasi swasta di Korea, yang dapat membatasi kemampuan generalisasi temuan penelitian untuk populasi lain dalam konteks bisnis dan budaya yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian komparatif lintas budaya dan nasional direkomendasikan. Selain itu, keterbatasan dari penelitian yang dilakukan oleh Cut Sarah (2020) yaitu penelitian ini dilakukan pada perusahaan dengan pengumpulan data yang terbatas pada

organisasi dengan budaya kolektif yang tinggi, hasil ini tidak dapat ditafsirkan dalam lingkungan organisasi dan budaya yang berbeda. Selanjutnya keterbatasan dari penelitian oleh Rival Sastra Wijaya (2018) yaitu penelitian dilakukan pada cakupan lembaga pemasyarakatan yang jumlahnya relatif banyak dan harus memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan eksternal, sejarah organisasi, sistem manajemen dan strategi pengembangan organisasi, serta strategi efektif untuk membuat dan menyebarkan kuesioner. Keterbatasan dari penelitian yang dilakukan oleh Sunyoung Park, Eun-Jee Kim (2018) yaitu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari satu organisasi produksi di Korea, yang dapat membatasi generalisasi hasil penelitian. Secara khusus, mengadopsi fokus penelitian yang lebih luas mungkin tepat untuk memperluas temuan kami ke konteks organisasi lainnya. Studi selanjutnya juga dapat melihat studi yang sama di lokasi dan wilayah yang berbeda, bukan hanya perusahaan manufaktur.

Dari beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya diatas, dapat dilihat bahwa banyak penelitian dengan variabel serupa dan hasil yang bermacam dengan tempat objeknya yaitu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian ini di tempat objek yang skalanya lebih kecil yaitu sekolah, tepatnya di MIN 2 Pontianak, dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh guru di MIN 2 Pontianak berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah serta Iklim Organisasional dan juga Berbagi Pengetahuan di MIN 2 Pontianak. Selain itu juga, peneliti ingin juga mengetahui seberapa besar variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan iklim organisasional mempengaruhi variabel dependen yaitu pembelajaran organisasi dan seberapa besar variabel mediasi yaitu berbagi pengetahuan memediasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasional, Berbagi Pengetahuan Organisasi Terhadap Pembelajaran Organisasi” (Studi Kasus Pada MIN 2 Pontianak).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, menemukan bahwa di MIN 2 Pontianak cenderung melakukan kepemimpinan transformasional yang mana dilakukan oleh kepala sekolah MIN 2 PONTIANAK. Hal ini berdasarkan dari hasil kuesioner Pertanyaan wawancara yang melibatkan 10 guru. Tidak hanya itu juga, dari hasil beberapa bukti yang mana adanya penilaian dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah yang mana sekolah MIN 2 Pontianak mendapatkan nilai akreditasi (A). Selain itu juga, mendapat penghargaan berupa prestasi pengelolaan sekolah yaitu Sekolah Adiwiyata Dinas Lingkungan Hidup pada tahun 2021 dari Walikota Pontianak. Berikut tabel Bukti Kepemimpinan Transformasional di MIN 2 Pontianak dengan hasil survei terkait kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah di MIN 2 Pontianak dibuktikan dengan jawaban kuesioner oleh 10 guru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bukti Kepemimpinan Transformasional di MIN 2 Pontianak dengan Hasil survei terkait Kepemimpinan yang dilakukan Kepala Sekolah di MIN 2 Pontianak

No	K. Transformasional									Jumlah		K. Transaksional									Jumlah		K. Visioner									Jumlah				
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak				
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		3	2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		3	2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		3	2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		3	2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		5	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		4	1	
Total											50	0										24	26											43	7	

Sumber Data primer dari responden

Tujuan dilakukannya survei dengan dibuatnya pertanyaan pra kuesioner ialah untuk melihat dan memastikan apakah sekolah MIN 2 Pontianak ini menerapkan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah. Banyaknya item pertanyaan berjumlah 15 item pertanyaan dengan 5 masing – masing pertanyaan disetiap Kepemimpinan, yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Visioner. Hasil jawaban responden pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa total jawaban yang paling banyak dengan jawaban “Ya” dengan jumlah adalah kepemimpinan transformasional dengan total nilai 50, ini membuktikan bahwa sekolah MIN 2 Pontianak menerapkan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah. Meski begitu jawaban untuk kepemimpinan visioner juga tidak kalah jauh. Tetapi, yang lebih dominan ialah kepemimpinan transformasional, ini juga dapat dikatakan bahwa sekolah MIN 2 Pontianak juga menerapkan kepemimpinan visioner. Dilihat dari hasil jawaban kepemimpinan transaksional memiliki jumlah yang paling sedikit dari kedua jawaban kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak di terapkan di sekolah MIN 2 Pontianak.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penelitian ini akan mengukur pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional, iklim organisasional, serta perilaku berbagi pengetahuan yang telah diuraikan terhadap pembelajaran organisasi di sekolah MIN 2 Pontianak.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap iklim organisasional di MIN 2 Pontianak?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan di MIN 2 Pontianak?
3. Apakah iklim organisasional memiliki pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan di MIN 2 Pontianak?

4. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap pembelajaran organisasi di MIN 2 Pontianak?
5. Apakah iklim organisasional memiliki pengaruh terhadap pembelajaran organisasi di MIN 2 Pontianak?
6. Apakah berbagi pengetahuan memiliki pengaruh terhadap pembelajaran organisasi di MIN 2 Pontianak?
7. Apakah berbagi pengetahuan dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi di MIN 2 Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka disampaikan tujuan penelitian ini ialah untuk “Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasional, dan Perilaku Berbagi Pengetahuan yang telah diuraikan terhadap Pembelajaran Organisasi pada sekolah MIN 2 Pontianak”.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya bagi pihak sekolah yaitu MIN 2 Pontianak mengenai kajian tentang Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasional, dan Perilaku Berbagi Pengetahuan yang telah diuraikan terhadap Pembelajaran Organisasi serta menambah wawasan dan kajian empiris, baik pada objek yang sama maupun yang berbeda pada periode selanjutnya.

1.4.2. Kontribusi Praktis

1. Bagi pihak sekolah, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, serta iklim organisasional, Perilaku berbagi pengetahuan, dan pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh para guru disekolah MIN 2 Pontianak.

2. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan serta referensi maupun rujukan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya serta dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi terkait kepemimpinan transformasional, iklim organisasional, berbagi pengetahuan organisasi dan pembelajaran organisasi.

1.5. Gambaran Kontekstual

Penelitian ini akan mengamati perilaku guru di lingkungan MIN 2 Pontianak, yang memiliki jumlah total guru 49 dan 1 kepala sekolah, serta memiliki Akreditasi (A). Penelitian ini akan menggunakan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sebagai variabel bebas untuk dapat menjelaskan pengaruh – pengaruh yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu pembelajaran organisasi. Selain itu, dalam penelitian ini juga terdapat variabel moderasi yaitu berbagi pengetahuan yang mana dapat menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu pembelajaran organisasi dengan melalui berbagi pengetahuan.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Pontianak yang mana untuk melihat serta menganalisis apakah kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah, iklim organisasional yang dirasakan oleh para guru di sekolah, perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh para guru di lingkungan sekolah yang mana dapat mempengaruhi pembelajaran organisasi yang dilakukan oleh para guru. Untuk itu, penelitian ini akan mendapatkan hasil analisis yang mana dapat membantu sekolah MIN 2 Pontianak dalam melihat situasi dan kondisi didalam lingkungan sekolah.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Pontianak berada dilokasi tepatnya di Jl. Husein Hamzah Kelurahan Paal Lima Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak. Awalnya, madrasah ini muncul dari madrasah swasta yang dikelola oleh Yayasan Laudatul Islamiya melalui musyawarah dengan tokoh masyarakat dan agama antara tahun 1980-1983. Atas dasar musyawarah masyarakat dan pemuka agama. Kemudian dipindahkan ke Madrasah Ibtidaiyah Teladan Bawamai Cabang Pontianak, Selanjutnya Pada tahun 1983-1994, Pada

tahun 1995 berubah status dari Madrasah Ibtidayah Negeri Paal Lima di bawah naungan Departemen Agama Kota Pontianak. Pada tahun ajaran 2018/2019 berubah nama lagi menjadi MIN 2 Pontianak, yang berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 678 tahun 2016 Tentang Perubahan Nama Madrasah Negeri di Provinsi Kalimantan Barat. Berikut ini data Guru MIN 2 Pontianak.

1. Visi Madrasah

“Madrasah sebagai pusat keunggulan yang mampu mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas pada bidang IPTEK dan IMTAQ.”

2. Misi Madrasah

- a) Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu.
- b) Mempersiapkan sumber daya manusia dengan wawasan keilmuan dasar yang luas dengan berlandaskan teknologi
- c) Memberikan bekal dasar-dasar keimanan serta ketaqwaan kepada Allah yang kokoh.

3. Tujuan Madrasah

a) Tujuan Akademik

Menjadikan peserta didik yang mampu untuk berkompetisi di masyarakat anak seusianya serta mampu mengatasi hambatan maupun persoalan di lingkungan anak seusianya.

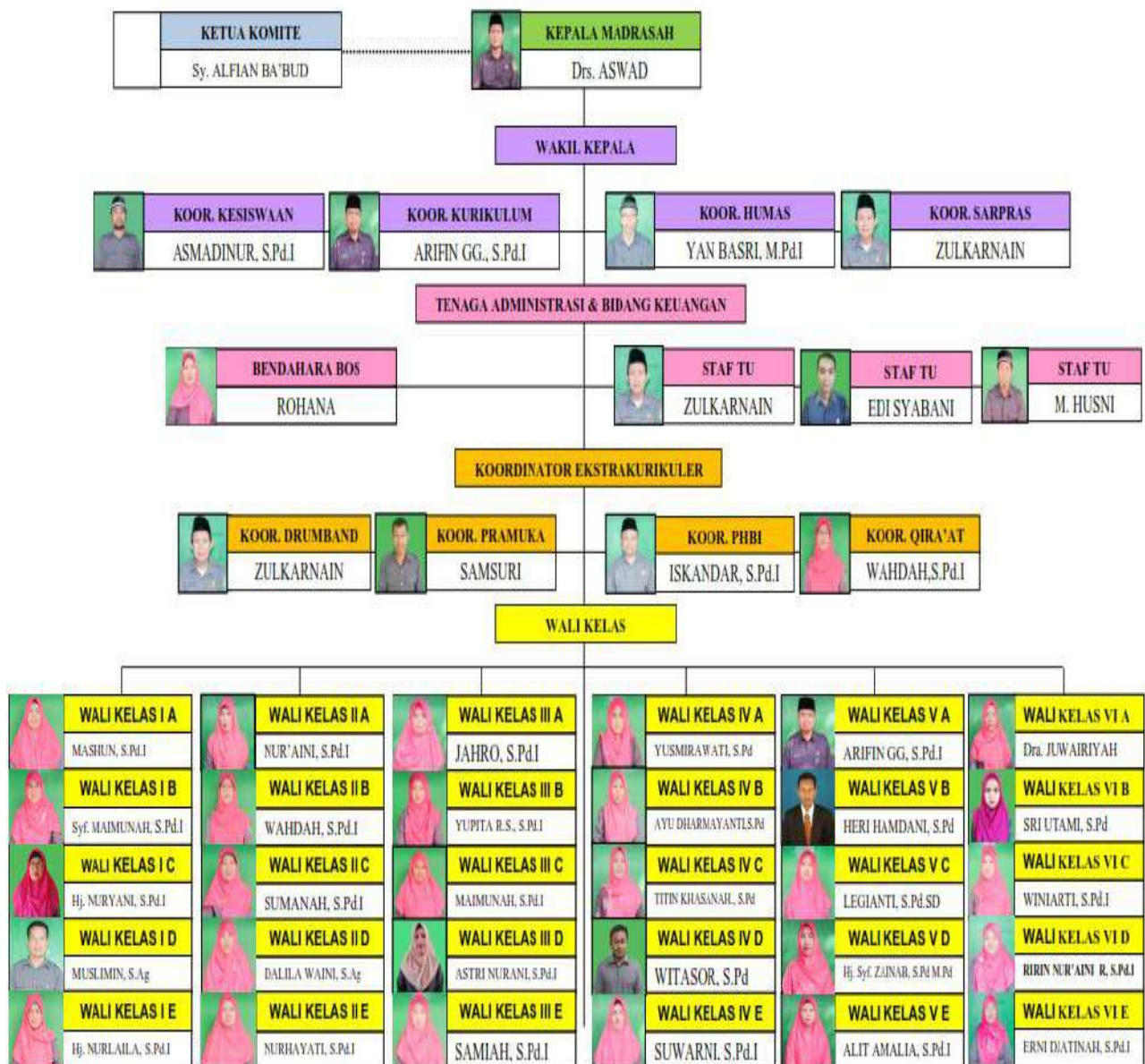
Menjadikan peserta didik yang mempunyai dasar-dasar keilmuan yang luas serta dasar-dasar ilmu yang berwawasan teknologi kekinian.

b) Tujuan Non Akademik

Menjadikan peserta didik yang dapat Mengimplementasikan nilai-nilai keimanan dalam kehidupan sehari-hari, Meneladani dan menjadi tauladan sebagai insan-insan yang taqwa kepada Allah SWT bagi anak seusianya, dan dapat Memadukan antara konsep - konsep Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dimiliki dengan realisasi / pelaksanaan prinsip hidup yang dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dalam kehidupan.

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi MIN 2 Pontianak terdiri dari Kepala Madrasah berada di bagian paling atas sejajar dengan Ketua Komite di ikuti dibawah yaitu wakil Kepala yang terdiri dari Koordinator Kesiswaan, Koordinator Kurikulum, Koordinator Humas, dan Koordinator Sarpas. Berikut ini untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi MIN 2 Pontianak