

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan dipaparkan mengenai hasil penelitian di lapangan beserta dengan pembahasannya. Hasil dari penelitian merupakan uraian mengenai perhitungan dari data yang telah diolah menggunakan analisis statistik. Sedangkan pembahasan akan membandingkan antara hasil penelitian dengan teori yang telah dikaji sebelumnya pada Bab II.

A. Hasil Penelitian

Dalam kegiatan pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui teknik penyebaran angket yang ditujukan bagi Kepala Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung berjumlah 30 orang. Dari hasil penyebaran angket terkumpul 30 angket yang dengan kata lain seluruh angket yang disebar dapat kembali dan dapat diolah.

Tabel 4.1

Rekapitulasi hasil seleksi angket

Jumlah Sampel	Jumlah Angket		
	Tersebar	Terkumpul	Dapat Diolah
30	30	30	30

Setelah angket terkumpul dan diseleksi maka peneliti dapat mengolah data sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dibawah ini akan diuraikan mengenai hasil pengolahan data kedua variabel.

1. Kecenderungan Umum (Skor Rata-rata) responden

Untuk mengetahui kecenderungan jawaban dari responden dalam setiap item pertanyaan dari variabel, maka dilakukan perhitungan data keseluruhan. Rumus yang digunakan adalah rumus *Weight Means Score* (WMS) dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Gambaran umum variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Tabel 4.2
Skor WMS Variabel X

Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)														
INDIKATOR	NO ITEM	Skala								Jumlah		Rata-rata X/F	Kategori	
		4		3		2		1		F	X			
		F	X	F	X	F	X	F	X					
Hubungan Manusia	1	16	64	14	42	0	0	0	0	30	106	3,53	sangat baik	
	2	6	24	16	48	5	10	3	3	30	85	2,83	baik	
	3	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3,73	Sangat baik	
	4	23	92	7	21	0	0	0	0	30	113	3,76	sangat baik	
	Idealize Influence Attribute												3,46	sangat baik
	5	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	sangat baik	
	6	20	80	10	30	0	0	0	0	30	110	3,66	sangat baik	
	7	22	88	8	24	0	0	0		30	112	3,73	Sangat baik	
	8	26	104	4	12	0	0	0	0	30	116	3,86	sangat baik	
	Idealize Influence Behaviour												3,77	sangat baik
	9	14	56	16	48	0	0	0	0	30	104	3,46	sangat baik	
10	19	76	11	33	0	0	0	0	30	109	3,63	Sangat baik		
11	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	sangat baik		

	12	26	104	4	12	0	0	0	0	30	116	3,86	Sangat baik
	Inspirational Motivation											3,70	Sangat baik
	13	2	8	16	48	6	12	6	6	30	74	2,46	baik
	14	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	Sangat baik
	15	11	44	16	48	3	6	0	0	30	98	3,26	Sangat baik
	16	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	Sangat baik
	17	18	72	12	36	0	0	0	0	30	108	3,60	Sangat Baik
	Intellectual Stimulation											3,40	Sangat Baik
	18	11	44	14	42	5	10	0	0	30	96	3,20	Sangat Baik
	19	19	76	11	33	0	0	0	0	30	109	3,63	Sangat Baik
	20	18	72	12	36	0	0	0	0	30	108	3,60	Sangat Baik
	Individualized Consideration											3,47	Sangat Baik
	Nilai Rata-Rata Dimensi											3,56	Sangat Baik
Hubungan Kerja	21	21	84	8	24	1	2	0	0	30	110	3,66	Sangat Baik
	22	18	72	10	30	2	4	0	0	30	106	3,53	Sangat Baik
	23	15	60	14	42	1	2	0	0	30	104	3,46	Sangat Baik
	Contingen Reward											3,55	Sangat Baik
	24	14	56	16	48	0	0	0	0	30	104	3,46	Sangat Baik
	25	15	60	14	42	0	0	1	1	30	103	3,43	Sangat Baik
	26	19	76	10	30	0	0	1	1	30	107	3,56	Sangat Baik
	Management by Exception											3,48	Sangat Baik
	27	0	0	0	0	3	6	27	27	30	33	1,10	Kurang Baik
	28	0	0	0	0	0	0	30	30	30	30	1,00	sangat kurang baik
	Management by Exception Passive											1,05	kurang baik
	Nilai Rata-Rata Dimensi											3,02	Baik

Nilai Total Rata-Rata Dimensi		3,29	Baik
-------------------------------	--	------	------

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Dimensi Hubungan manusia yang melihat bagaimana hubungan manusia dalam kehidupan organisasi sehari-hari yang mempengaruhi situasi. Indikator pertama adalah *Idealized influence/ attribute* : pemimpin menanamkan kebanggaan membangun rasa percaya diri bawahan dengan skor rata-rata 3,46 **sangat baik**. Indikator kedua *idealized influence behavior*: pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai keyakinan, skor rata-rata 3,77 atau berada pada kriteria **sangat baik**. Indikator ketiga *inspirational motivation*: pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan, dari hasil perhitungan diatas skor rata-rata 3,7 yang berarti **sangat baik**. Kriteria selanjutnya, yaitu kriteria keempat adalah *intellectual stimulation*: pemimpin yang mau mengembangkan dan mengajari bawahan, skor rata-rata 3,4 **sangat baik**. Dan skor rata-rata untuk kriteria terakhir yang kelima yaitu *Individual consideration*: pemimpin yang mau mengikuti prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka 3,47 adalah **sangat baik**. Sehingga nilai skor rata-rata untuk dimensi hubungan manusia adalah 3,56 berada

pada kategori **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari dua puluh item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi telah menciptakan hubungan manusia yang sangat baik dalam kehidupan organisasi.

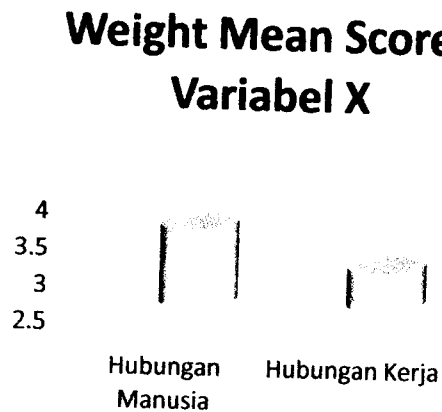
- 2) Dimensi kedua Hubungan Kerja/tugas, melihat bagaimana hubungan kerja dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi situasi organisasi tersebut. Indikator pertama *contingen reward*: perilaku pemimpin yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan pengharapan, skor rata-rata 3,55 atau **sangat baik**. *Management by exception active*: perilaku pemimpin yang melakukan tindakan dengan segera mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi hasil skor rata-rata 3,48 yang artinya **sangat baik**. Indikator ketiga *management by exception passive*: perilaku pemimpin yang akan menunggu masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreaksi dari perhitungan diatas skor rata-ratanya adalah 1,05 atau **kurang baik**. Dari penjumlahan indikator pertama sampai ketiga diperoleh skor rata-rata dimensi hubungan kerja/tugas adalah 3,02 yang artinya berada pada kategori **baik**. Kondisi ini berdasarkan
-

akumulasi dari delapan item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat baik dalam mengakui prestasi karyawan dan kurang baik dalam membiarkan masalah tanpa ada penyelesaiannya. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin sangat mengakui prestasi guru-guru dan tidak membiarkan masalah begitu saja, apalagi membiarkannya tanpa ada penyelesaiannya.

Dari data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh kepala sekolah, setelah dilakukan perhitungan dapat kita ketahui bahwa nilai skor rata-rata untuk variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) adalah 3,29 termasuk pada kategori **baik**. Dengan kata lain Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol dapat dikatakan **baik**. Kondisi ini dapat dimaknai bahwa kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol telah menjadi pemimpin yang baik, yang mengerti dan menjalankan hubungan kerja dan hubungan manusia yang baik dengan guru-guru.s

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik *Weight Means Scored* (WMS) variabel X dibawah ini:

Gambar 4.1

Grafik *Weight Means Score* (WMS) variabel X

b. Gambaran Umum Variabel Y *Learning Organization*
(Organisasi Pembelajar)

Tabel 4.3

Skor WMS Variabel Y

Variabel Y (Learning Organization)														
DIMENSI	NO ITEM	Skala								Jumlah		Rata-rata	Kategori	
		4		3		2		1						
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	X/F		
System Thinking	1	21	84	9	27	0	0	0	0	30	111	3,70	sangat baik	
	2	24	96	5	15	1	2	0	0	30	113	3,76	sangat baik	
	3	21	84	9	27	0	0	0	0	30	111	3,70	sangat baik	
	Kemampuan Kepala Sekolah untuk menyelesaikan masalah secara sistematis												3,72	sangat baik
	Nilai Rata-Rata Dimensi												3,72	sangat baik
Personal Mastery	4	19	76	11	33	0	0	0	0	30	109	3,63	sangat baik	
	5	19	76	11	33	0	0	0	0	30	109	3,63	sangat baik	
	6	20	80	6	18	2	4	2	2	30	104	3,46	sangat baik	
	7	24	96	6	18	0	0	0	0	30	114	3,80	sangat	

														baik	
	Pemahaman Sosial											3,63	sangat baik		
8	7	28	15	45	5	10	3	3	30	86			2,86	baik	
9	13	52	16	48	1	2	0	0	30	102			3,40	sangat baik	
10	18	72	8	24	2	4	2	2	30	102			3,40	sangat baik	
11	26	104	4	12	0	0	0	0	30	116			3,86	sangat baik	
	Penyesuaian Visi Pribadi dengan Visi Sekolah											3,38	sangat baik		
	Nilai Rata-Rata Dimensi											3,52	sangat baik		
Mental Models	12	23	92	7	21	0	0	0	0	30	113			3,76	sangat baik
	13	30	120	0	0	0	0	0	0	30	120			4,00	sangat baik
		Memiliki prinsip dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai landasan perilaku											3,88	sangat baik	
	14	15	60	15	45	0	0	0	0	30	105			3,50	sangat baik
	15	18	72	12	36	0	0	0	0	30	108			3,60	sangat baik
		Mengkaji ulang kebiasaan berfikir dalam mengelola dan memecahkan masalah											3,55	sangat baik	
	16	24	96	6	18	0	0	0	0	30	114			3,80	sangat baik
	17	20	80	10	30	0	0	0	0	30	110			3,66	sangat baik
		Memperkuat Kebersamaan											3,73	sangat baik	
		Nilai Rata-Rata Dimensi											3,72	sangat baik	
Building Shared Vision	18	28	112	2	6	0	0	0	0	30	118			3,93	sangat baik
	19	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115			3,83	sangat baik
		Membangun Komitmen											3,88	sangat baik	
	20	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115			3,83	sangat baik
	21	23	92	7	21	0	0	0	0	30	113			3,76	sangat baik
		Kontribusi dalam mewujudkan visi bersama dan bekerjasama dalam satu tim											3,80	sangat baik	
		Nilai Rata-Rata Dimensi											3,85	sangat baik	
Team	22	26	104	4	12	0	0	0	0	30	116			3,86	sangat

Learning												
23	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3,73	baik
24	17	68	13	39	0	0	0	0	30	107	3,56	sangat baik
25	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	sangat baik
Kepala Sekolah Bekerjasama dengan bawahan untuk peningkatan profesionalisme											3,75	sangat baik
26	24	96	6	18	0	0	0	0	30	114	3,80	sangat baik
27	24	96	6	18	0	0	0	0	30	114	3,80	sangat baik
28	25	100	5	15	0	0	0	0	30	115	3,83	sangat baik
29	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3,73	sangat baik
30	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3,73	sangat baik
Pengembangan Diri/ Adanya kemauan untuk terus belajar agar dapat mencapai tujuan organisasi											3,78	sangat baik
Nilai Rata-Rata Dimensi											3,76	sangat baik
Nilai Rata-Rata Dimensi Total											3,71	sangat baik

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) *System thinking*, dimensi pertama dalam *Learning Organization* yang melihat kerangka kerja dan pola hidup organisasi dalam bertindak dalam hal ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah secara sistematis. Dari perhitungan di atas skor rata-rata 3,72 yang berarti ada pada kriteria **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari tiga item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa

perilaku kepala sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh sekolah selalu dilakukan secara sistematis.

- 2) Dimensi kedua adalah *Personal Mastery* yang melihat aktualisasi potensi bagi keberhasilan organisasi. Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu yang pertama adalah pemahaman sosial dengan rata-rata 3,63 atau dapat dikatakan **sangat baik**. Indikator kedua adalah penyesuaian visi pribadi dengan visi sekolah skor rata-ratanya adalah 3,38 atau **sangat baik**. Sehingga skor rata-rata dari dimensi *Personal Mastery* adalah 3,52 yang artinya **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari delapan item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa perilaku kepala sekolah memiliki pemahaman sosial yang sangat baik dan sudah menyesuaikan visi pribadi dengan visi sekolah.
 - 3) Dimensi ketiga adalah *mental models*, melihat bagaimana cara berfikir organisasi untuk menyikapi masalah yang terjadi. Terdapat tiga indikator dalam dimensi ini, yang pertama adalah memiliki prinsip dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai landasan perilaku dengan rata-rata 3,88 yang berada pada kriteria **sangat baik**. Indikator kedua adalah mengkaji ulang kebiasaan berfikir dalam mengelola
-

dan memecahkan masalah 3,52 berarti **sangat baik**. Indikator ketiga dari dimensi mental models adalah memperkuat kebersamaan dengan skor rata-rata 3,73 atau sama dengan **sangat baik**. Dengan demikian skor rata-rata untuk dimensi yang ketiga ini adalah 3,72 yang termasuk kedalam kategori **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari enam item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa kepala sekolah memiliki prinsip dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai landasan perilakunya, selalu mengkaji ulang kebiasaan berfikir dalam mengelola dan memecahkan masalah, serta meningkatkan kebersamaan anggota dengan sangat baik.

- 4) *Building shared vision* atau membangun visi bersama adalah dimensi keempat dalam variable X. *building shared vision* melihat bagaimana organisasi membangun masa depan yang diinginkan secara bersama-sama. Indikator pertama adalah membangun komitmen, skor rata-rata 3,88 **sangat baik**. Indikator kedua adalah kontribusi dalam mewujudkan visi bersama dan bekerjasama dalam satu tim dari perhitungan diatas skor rata-rata adalah 3,8 yang artinya **sangat baik**. Setelah dijumlahkan maka skor rata-rata dari dimensi keempat yaitu building shared vision
-

adalah 3,85 termasuk kedalam kategori **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari empat item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa kepala sekolah telah membangun komitmen organisasi dan bekerja sama dengan sangat baik dalam satu tim untuk mencapai visi bersama.

- 5) Dimensi kelima atau dimensi terakhir yaitu *team learning* yaitu melihat bagaimana kebersamaan dan kerjasama organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pertama adalah kepala sekolah bekerjasama dengan bawahan untuk peningkatan profesionalisme hasil skor rata-rata 3,75 **sangat baik**. Indikator kedua pengembangan diri/ adanya kemauan untuk terus belajar supaya dapat mencapai tujuan organisasi dengan rata-rata 3,78 artinya **sangat baik**. Sehingga rata-rata dari dimensi kelima adalah 3,76 termasuk kedalam kriteria **sangat baik**. Kondisi ini berdasarkan akumulasi dari sembilan item yang berada didalamnya dan semuanya menunjukkan kondisi sangat sangat baik. Kondisi sangat baik dapat dimaknai bahwa kepala sekolah bekerjasama dengan bawahan dengan sangat baik dalam meningkatkan profesionalisme dan kepala sekolah memiliki kemampuan
-

yang tinggi untuk belajar terus menerus sebagai pengembangan diri agar dapat mencapai tujuan organisasi.

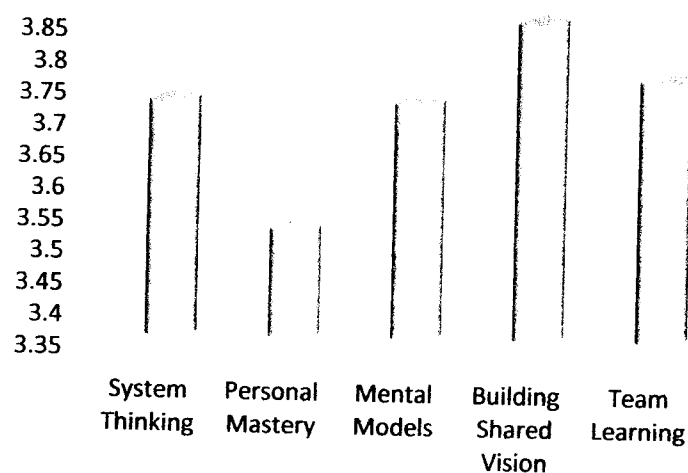
Dari perhitungan tersebut diatas diperoleh total skor rata-rata untuk variabel Y (*Learning Organization*) 3,71 yang termasuk kedalam kriteria **sangat baik**. Hal ini berarti bahwa organisasi pembelajar yang terjadi di SD Negeri se-Kecamatan Regol berdasarkan angket yang diisi oleh Kepala Sekolah menunjukkan intensitasnya yang sangat tinggi atau selalu dilakukan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik *Weight Means Score (WMS)* variabel Y dibawah ini:

Gambar 4.2

Weight Means Score (WMS) Variabel Y

Weight Means Score variabel Y



2. Mengubah Skor mentah menjadi skor baku

Untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku untuk setiap variabel digunakan rumus yang dijelaskan (Akdon dan Sahlan, 2005: 86), yaitu:

$$T_i = 50 + 10 \left[\frac{X_i - \bar{X}}{SD} \right]$$

Keterangan :

T_i = Skor baku yang dicari

\bar{X} = Skor rata-rata, $\bar{X} = \frac{X_{total}}{n}$

SD = Standar defiasi

X_i = Skor mentah

Sebelum mengubah skor baku menjadi skor mentah, perlu dicari terlebih dahulu nilai-nilai dibawah ini:

- 1) Menentukan rentang (R), yaitu skor tertinggi (ST) dikurangi skor terendah (SR)

$$R = ST - SR$$

- 2) Menentukan banyak kelas interval (BK)

$$BK = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

- 3) Menentukan panjang kelas interval (PK), yaitu rentang (R) dibagi banyak kelas interval (BK)

$$PK = \frac{R}{BK}$$

- 4) Membuat tabel distribusi frekuensi dengan BK dan PK yang sudah diketahui
- 5) Menentukan standar defiasi, dengan rumus :

$$SD = i \sqrt{\frac{\sum fd^2}{n} - \left(\frac{\sum fd}{n}\right)^2}$$

Setelah dilakukan perhitungan (proses perhitungan di lampiran) untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh data sebagai berikut :

(a) Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Tabel 4.4

Skor Mentah Variabel X

97	97	86	88	91	87	90	99	97	97
99	97	95	99	102	100	104	91	98	100
93	96	100	95	94	94	82	92	87	86

Dengan menggunakan prosedur perhitungan yang sama dengan variabel X maka diperoleh skor baku untuk variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Baku variabel X

55	55	33	37	43	35	41	59	55	55
59	55	51	59	65	61	67	43	57	61
47	53	61	51	49	49	25	45	35	33

(a) Variabel Y (Organisasi Pembelajar)**Tabel 4.6****Skor Mentah Variabel Y**

117	117	116	107	108	108	107	110	110	116
111	116	110	114	117	107	116	110	111	103
108	112	108	108	109	114	100	108	112	115

Perhitungan skor baku variabel x dengan menggunakan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \left[\frac{X_i - \bar{X}}{SD} \right]$$

Contoh perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut adalah:

$$T_i = 50 + 10 \left[\frac{100 - 110,33}{4,1} \right] = 25$$

Dengan perhitungan yang sama untuk setiap responden variabel X (organisasi pembelajar), maka diperoleh hasil seperti dibawah ini:

Tabel. 4.7**Skor baku variabel Y**

66	66	64	42	44	44	42	49	49	64
52	64	49	59	66	42	64	49	52	32
44	54	44	44	47	59	25	44	54	59

3. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui teknik yang akan digunakan selanjutnya dalam mengolah data, teknik analisis parametrik atau teknik analisis non parametrik. Adapun hasil pemeriksaan terhadap distribusi data masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Distribusi Data Variabel X

Hasil perhitungan Distribusi data untuk variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung diperoleh nilai rata-rata skor baku (\bar{X}) 49,7 dan simpangan baku (S) 10,29. Melalui prosedur Chi Kuadrat (uji distribusi normalitas) diperoleh harga X^2_{hitung} sebesar = -51,472 sedangkan berdasarkan tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan $Dk = (6-1) = 5$ didapat tabel Chi Kuadrat $X^2_{tabel} = 11,070$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Y berdistribusi **normal**.

Tabel 4.8

Uji Normalitas Variabel X

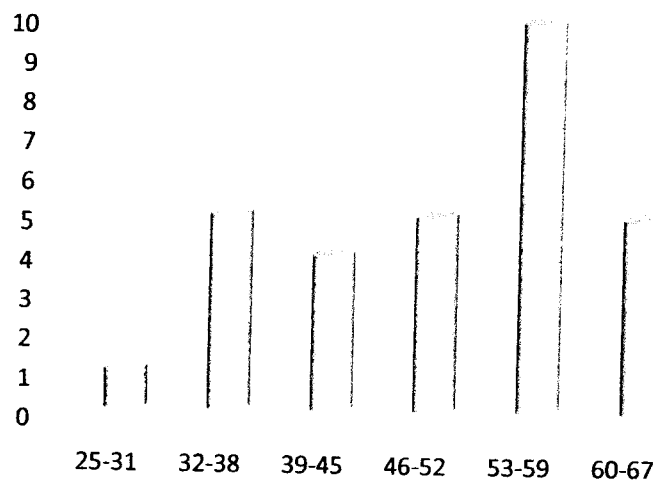
(\bar{x})	S	hitung	tabel	Kesimpulan
49,7	10,29	-51,427	11.070	NORMAL
	U			

ntuk lebih jelasnya jelasnya dapat dilihat pada grafik uji normalitas variabel X dibawah ini :

Gambar 4.3

Grafik Uji Normalitas Variabel X

Uji Normalitas Variabel X



b. Distribusi data variabel Y

Hasil perhitungan Distribusi data untuk variabel Y (*Learning Organization*) di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung diperoleh nilai rata-rata skor baku (\bar{Y}) 50,17 dan simpangan baku (S) 9,57. Melalui prosedur Chi Kuadrat (uji distribusi normalitas) diperoleh harga X^2_{hitung} sebesar = 42,327 sedangkan berdasarkan tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan $Dk = (6-1) = 5$ didapat tabel Chi Kuadrat $X^2_{tabel} = 11,070$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X berdistribusi **normal**.

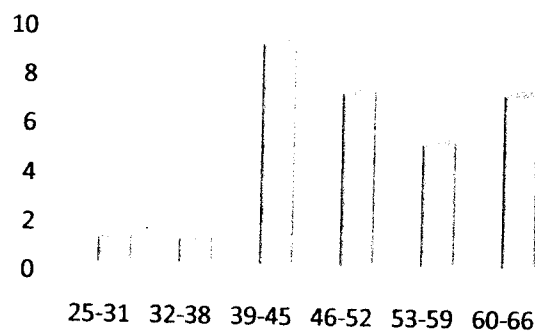
Tabel 4.9
Uji Normalitas Variabel Y

(\bar{x})	S	hitung	tabel	Kesimpulan
50,17	9,57	-42.327	11.070	NORMAL

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik uji normalitas variabel X dibawah ini :

Gambar 4.4
Grafik Uji Normalitas Variabel Y

Uji Normalitas Variabel Y



1. Analisis Koefisiensi Korelasi

Analisis koefisiensi korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat korelasi tersebut digunakan rumus analisis korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Setelah data dimasukkan kedalam rumus tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel penafsiran korelasi seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 257) sebagai berikut :

Tabel 4.10
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus diatas dan dibantu program Microsoft Excel 2007 diperoleh koefisiensi (r) adalah sebesar 0,33. Maka koefisiensi korelasi antara variabel X(Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel Y *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) berada pada klasifikasi korelasi **rendah** (dapat dilihat dalam lampiran).

2. Uji Signifikasi Korelasi

Uji signifikansi atau yang sering disebut dengan Uji-t dimaksudkan untuk signifikansi hubungan antar variabel yang dilihat dari harga koefisiensi korelasi yang telah diperoleh dengan menggunakan rumus Uji-t yang dikemukakan Sugiono (2009: 257) yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t (terlampir), diketahui bahwa hasil $t_{hitung} = 1,849$ dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 % = 1,701, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) sebagai Variabel X terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Y.

Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu **“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.”** diterima.

3. Analisis Koefisiensi Determinasi

Setelah diketahui harga koefisiensi korelasi dan signifikansi korelasi, selanjutnya untuk melihat derajat keterhubungan antar variabel, dilakukan analisis korelasi determinasi dengan mengkuadratkan harga koefisiensi korelasi kemudian dikalikan 100%. Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir), diperoleh harga koefisiensi determinasi sebesar 10,89%, artinya bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X) dipengaruhi *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) (Variabel Y) sebesar 10,89%, sementara sisanya sebesar 89,11% dipengaruhi oleh faktor lain.



4. Analisis Regresi

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai independen dimanipulasi (diubah). Sugiono (2010:261). Untuk menghitung persamaan regresi tersebut digunakan rumus regresi linear sederhana (Sugiyono, 2005: 237-239) :

$$\hat{y} = a + bx$$

Dengan:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

dan

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

- Y = Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga a sebesar 32,58 dan harga b sebesar 0,34. Setelah diketahui harga a maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 32,58 + 0,34 x$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap ada perubahan satu unit pada variabel X maka akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Y sebesar 0,34.

B. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.

Pembahasan hasil penelitian ini akan mengkaji temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan analisis data yang merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian ini. Adapun rumusan masalah tersebut adalah:

- a. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?
 - b. Bagaimana *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?
-

- c. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?

1. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung

Dari hasil perhitungan uji kecenderungan umum dengan menggunakan *Weight Means Score* (WMS) mengenai kecenderungan umum jawaban responden untuk variabel X, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung dapat dikatakan baik, karena memenuhi standar nilai untuk kriteria baik yaitu 3,294. Hal ini menandakan bahwa Kepala Sekolah dalam jabatannya sebagai pemimpin sudah menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Seperti yang kita ketahui bahwa Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan haruslah mampu mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya yang dalam hal ini adalah guru-guru untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Senada dengan pernyataan di atas, Kartini Kartono (1992:70) mengungkapkan unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan itu adalah sebagai berikut: 1) kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok. 2) kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain. 3) untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Beberapa dimensi yang termasuk kedalam Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Manusia

Hubungan manusia yang dimiliki Kepala Sekolah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,56. Yang menunjukkan bahwa hubungan manusia yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru-guru sudah sangat baik, hal tersebut ditunjang dengan kemampuan pemimpin dalam : 1) menanamkan kebanggan dan membangun rasa percaya diri bawahan. 2) pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai dan keyakinan. 3) pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimism dan keyakinan terhadap bawahan. 4) pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan dan 5) pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka.

Indikator pertama pemimpin yang menanamkan kebanggan dan membangun rasa percaya diri bawahan memenuhi kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata 3,46. Dengan menanamkan kebanggan dan membangun rasa percaya diri, diharapkan guru-guru termotivasi untuk selalu mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol sudah dapat menanamkan kebanggan dan membangun rasa percaya diri bawahan. Ini diperlihatkan dengan adanya rasa percaya diri guru-guru untuk melakukan hal baru yang

belum pernah dilakukan sebelumnya, seperti ketika kepala sekolah berhalangan hadir dalam sebuah acara, beliau memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahannya untuk mewakilinya. Hal tersebut merupakan motivasi bagi guru-guru untuk lebih mengasah kemampuan pribadinya.

Pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai dan keyakinan berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 3,77. Untuk mencapai nilai tersebut kepala sekolah harus meyakinkan seluruh anggota organisasi bahwa pentingnya visi bersama untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan kata lain kepala sekolah di SDN Se-Kecamatan Regol sudah melakukan hal tersebut dengan sangat baik. Hal ini terlihat dengan adanya kerjasama seluruh anggota organisasi dalam menetapkan visi bersama dan mewujudkannya secara bersama-sama. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan hasil bersama sehingga dalam implementasinya tidak ada anggota organisasi yang merasa keberatan dengan kebijakan tersebut.

Indikator ketiga yaitu pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan terhadap bawahan memenuhi kriteria sangat baik dengan skor rata-rata 3,7. Artinya kepala sekolah di SDN Se-Kecamatan Regol sudah menjadi pemimpin yang antusias dan optimis dan memberikan keyakinan terhadap bawahan untuk terus berkarya, berinovasi dan berkreatifitas. Hal

tersebut dapat dilihat dari kepala sekolah yang menjembatani guru-guru untuk berkreatifitas, menyediakan sumber daya untuk melakukan inovasi dan bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bukan saja memberikan tugas kepada bawahan untuk selalu mengembangkan potensi diri, tetapi juga pemimpin yang mau melatih dan mengajari bawahan dalam mengembangkan kompetensinya. Berdasarkan hasil perhitungan, indikator tersebut memiliki skor rata-rata 3,4 atau dapat dikatakan sangat baik. Dengan kata lain kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Regol sudah menjadi pemimpin yang memiliki *intellectual inspirational* yang sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang memberikan informasi mengenai hal-hal baru terkait dengan tugas-tugas guru, selain itu kepala sekolah terjun langsung dalam membantu kelompok untuk mengorganisir diri, memberikan rangsangan, melakukan evaluasi sebagai upaya pengembangan diri.

Individual consideration atau pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 3,47. Artinya kepala sekolah dalam hubungan manusia sudah memberikan penghargaan kepada bawahan dengan mau mengakui prestasinya. Hal yang paling sederhana adalah kepala sekolah memberikan ucapan selamat kepada guru yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Hal-hal

seperti inilah yang akan membantu terciptanya tujuan organisasi dengan dibantu oleh hubungan diluar hubungan kerja.

b. Hubungan Kerja/Hubungan Tugas

Hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap situasi organisasi. Berdasarkan perhitungan WMS, skor rata-rata untuk dimensi hubungan kerja adalah 3,02 berada pada kategori baik. Artinya kepala sekolah telah menjalin hubungan kerja yang baik dengan bawahannya. Hubungan kerja yang baik tersebut dapat terjalin dengan adanya beberapa indikator yang menunjang, seperti: 1) *contingen reward* yaitu perilaku pemimpin yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan pengharapannya. 2) *management by exception active* yaitu pemimpin yang akan melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi. 3) *management by exception passive* adalah perilaku pemimpin yang akan menunggu masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi.

Indikator pertama yaitu perilaku pemimpin yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan pengharapannya berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,55. Dengan kata lain perilaku kepala sekolah SDN se-Kecamatan Regol sangat baik dalam mengakui prestasi bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang memberikan promosi kerja. Contohnya, guru yang masih berstatus guru bantu (honorar) dengan kompetensi yang baik

diberikan promosi kerja, dorongan untuk menjadi pegawai negeri sipil.

Management by exception active atau pemimpin yang akan bertindak cepat untuk mengoreksi kesalahan yang terjadi memiliki nilai rata-rata 3,48 berada pada kategori sangat baik. Artinya kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Regol sudah tanggap terhadap setiap masalah yang terjadi sehingga masalah dapat dengan segera diselesaikan. Contoh kongkritnya ketika ada guru yang berhalangan hadir karena alasan tertentu menyebabkan murid tidak dapat melakukan kegiatan belajar mengajar sebagaimana mestinya, namun kepala sekolah di SDN Kecamatan Regol tanggap menghadapi hal tersebut, sehingga kepala sekolah menggantikan guru yang tidak masuk tersebut dan proses belajar mengajar pun dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

Indikator ketiga adalah *management by exception passive* yang artinya pemimpin akan menunggu masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi. Berdasarkan hasil perhitungan indikator ini berada pada kategori kurang baik dengan skor rata-rata 1,05. Yang artinya bahwa kepala sekolah SDN se-Kecamatan Regol tidak membiarkan masalah menjadi serius atau bahkan membiarkan masalah tersebut tanpa ada pemecahan masalahnya.

2. Gambaran Organisasi Pembelajar di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan uji kecenderungan umum dengan menggunakan *Weight Means Score* (WMS) mengenai kecenderungan umum jawaban responden untuk variabel Y menunjukkan bahwa *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) di SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung dalam kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Hal ini menandakan bahwa *Learning Organization* yang terjadi di organisasi sekolah setiap SD Negeri Se-Kecamatan Regol sangat baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mampu menggerakkan seluruh individu organisasi untuk terus belajar, meningkatkan kompetensinya, memiliki daya saing tinggi dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pedler, Burgoyne and Boydell yang dikutip oleh Wills (2009:1) yang mengemukakan Organisasi Pembelajaran adalah "*an organization that facilitates the learning of all its members and continuously transform itself to achieve superior competitive performance.*" Artinya bahwa organisasi pembelajaran adalah suatu organisasi yang memberi kemudahan seluruh aggotanya untuk belajar dan mengubah bentuk organisasi secara terus-menerus guna memperoleh prestasi dan daya saing yang unggul.

Adapun Dimensi *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) ini dapat dilihat dari beberapa dimensinya, antara lain: berfikir sistem; keahlian pribadi; model mental; membangun visi bersama dan belajar bersama.

a. *System Thinking* (berfikir sistem)

Berfikir sistem dalam memecahkan masalah berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa gambaran kepala sekolah tentang organisasi pembelajar mencakup *framework* konseptual, pengetahuan, dan alat yang dapat dikembangkan untuk membuat desain yang lebih jelas sudah baik. Dan menjadi sangat baik karena berfikir sistem sudah diterapkan, karena kepala sekolah dapat melihat bagaimana cara mengubah bawahan secara efektif dengan harapan tercapainya tujuan organisasi.

Realita yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan berfikir sistem kedalam kategori sangat baik. Dengan kata lain ketika terjadi suatu masalah, kepala sekolah sebagai pemimpin mampu menyelesaikan masalah secara sistematis dan komprehensif. Sistem tersebut merupakan rangkaian yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika terjadi suatu masalah kepala sekolah akan melihat keterkaitannya dibandingkan dengan hubungan sebab-akibatnya. Aplikasi yang terjadi dilapangan kepala sekolah SD Negeri Se-Kecamatan Regol mencari akar permasalahan terlebih dahulu kemudian menganalisis

dampaknya, serta mengevaluasi peran kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Karena organisasi sekolah juga merupakan sistem dimana terdiri dari beberapa unsur yang berkaitan seperti guru, komite dan pengawas maka dalam pemecahan masalah kepala sekolah berdiskusi dengan unsur organisasi lainnya.

Senada dengan pendapat Senge (1996:66) “berpikir sistem merupakan disiplin untuk melihat secara keseluruhan. Disiplin berpikir sistem merupakan kerangka kerja untuk melihat keterkaitan dibanding “tinjauan statis”.”

Senge (1996:70) a conceptual frame work: a) *seeing interrelationship rather than things and b) seeing patterns of change rather than static “snapshots”*. Esensi dari berpikir sistem terletak pada peralihan pikiran: a) melihat keterkaitan disbanding kaitan sebab akibat dan b) melihat proses perubahan disbanding kilasan.

b. *Personal mastery* (Keahlian Pribadi)

Keahlian pribadi yang dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas pribadinya melalui pemahaman pengetahuan, pemahaman sosial, dan penyesuain antara visi pribadi dengan visi sekolah ada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,52.

Indikator pertama dari dimensi ini adalah Pemahaman sosial kepala sekolah terhadap lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan hasil perhitungan WMS pemahaman sosial berada pada

kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,63. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol sangat memiliki pemahaman sosial, dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi bawahannya, terbuka terhadap kritikan dan masukan dari bawahan, hal tersebut sangat membantu terciptanya situasi organisasi yang harmonis.

Penyesuaian visi pribadi dengan visi sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya mendahulukan keinginannya untuk memajukan sekolah, tetapi berusaha untuk mewujudkan visi sekolah (visi bersama) dengan penuh tanggungjawab dan senang hati. Dengan adanya perbedaan visi pribadi dengan visi sekolah dijadikan sebagai acuan untuk terus bersemangat dalam mewujudkan visi tersebut. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil perhitungan skor rata-rata yaitu 3,83 yang ada dalam kategori sangat baik.

c. Model Mental

Model mental yang dimiliki kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol ada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata dimensi 3,72. Hal ini berarti kepala sekolah memiliki prinsip dan nilai yang dijadikan sebagai landasan perilaku yang menjadi indikator pertama dalam dimensi ini dengan skor rata-rata 3,88 dalam kategori sangat baik. Selain itu kepala sekolah pun perlu mengkaji ulang kebiasaan berfikir dalam mengelola dan memecahkan masalah dengan

skor rata-rata 3,55 dalam kategori sangat baik. Dan indikator ketiga adalah memperkuat kebersamaan dengan skor 3,72. Seperti yang kita ketahui bahwa jaman semakin berkembang, banyak mengalami perubahan-perubahan yang berdampak pada terjadinya masalah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk mampu menyelesaikan masalah secara baik dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengkaji ulang kebiasaan berfikir dan mampu menyesuaikannya dengan kondisi yang terjadi sehingga terjalinnya hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru-guru.

d. Membangun visi bersama

Dengan dimilikinya mental model oleh kepala sekolah, maka diyakini bahwa kepala sekolah mampu membangun masa depan (visi) secara bersama-sama. Dari perhitungan WMS dimensi ini ada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan visi yang telah disepakati secara bersama-sama.

Untuk mewujudkan visi bersama diperlukan komitmen kepala sekolah dan kontribusi dalam mewujudkan visi bersama yang bekerja bersama dalam satu tim. Tanpa adanya komitmen dan kontribusi dari pemimpin sulit rasanya visi sekolah dapat terwujud hanya dengan kontribusi guru-guru saja. Berdasarkan perhitungan WMS dari

indikator membangun komitmen nilai rata-ratanya 3,83 dengan kategori sangat baik, dan untuk kategori kontribusi dalam mewujudkan visi bersama ada pada kategori sangat baik dengan skor 3,8, yang artinya kepala sekolah sudah melaksanakannya dengan sangat baik.

e. *Team Learning*

Berdasarkan hasil perhitungan WMS *team learning* ada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,76. Diperoleh skor untuk indikator bekerjasama dengan bawahan untuk peningkatan profesionalisme yaitu 3,75 yang artinya sangat baik, dan indikator pengembangan diri yaitu 3,78 berada dalam kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan potensi dirinya yaitu kemauan untuk terus belajar dan bekerjasama dengan bawahan dalam peningkatan profesionalisme.

Realitas di lapangan kepala sekolah di SD Negeri Se-kecamatan Regol memiliki kepekaan untuk terus meningkatkan kompetensi dirinya dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dan mau bekerjasama dengan para guru untuk terus belajar dalam peningkatan profesionalisme. Dengan adanya kerjasama, keinginan untuk terus mengembangkan potensi dan profesionalisme setiap anggota organisasi mampu memahami tugasnya masing-masing dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

3. **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) di SD Negeri Se-Kecamatan Regol”.**

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil kesimpulan harga korelasi (r) adalah sebesar 0,33 berada pada kategori rendah. Ini berarti bahwa adanya pengaruh positif antara variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel Y (Organisasi Pembelajar) yang rendah di lingkungan SD Negeri Se-Kecamatan Regol. Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi diperoleh taraf signifikan $t_{hitung} = 1,849$ dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 % = 1,701, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel X terhadap *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) sebagai Variabel Y di SD Negeri Se-Kecamatan Regol. Selanjutnya diperoleh harga koefisiensi determinasi sebesar 10,89%, artinya bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Regol dipengaruhi oleh *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) sebesar 10,89%, sementara sisanya sebesar 89,11% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil pengujian regresi dengan harga a sebesar 32,58 dan harga b sebesar 0,34. Maka diperoleh persamaan $\hat{Y} = 32,58 + 0,34x$ berarti jika ada penambahan satu variabel X maka akan diikuti 0,34 variabel Y.

Dari penjelasan tersebut diatas, hipotesis yang berbunyi **“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung”** dapat teruji keberlakuannya, dalam artian bahwa penelitian ini mampu menjawab kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin organisasi yang memproduksi hasil berupa lulusan yang berkualitas, tugas utamanya adalah membantu dan mengarahkan guru-guru untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sedangkan tujuan sekolah adalah memenuhi tuntutan pelanggan (orang tua siswa). Kondisi tersebut yang mengharuskan Kepala Sekolah dan guru-guru untuk terus mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan hal tersebut organisasi akan mampu menjaga eksistensinya dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Senada dengan Daman Hermawan, Cipi Triatna (2009:82):

Manakala organisasi tidak mampu memenuhi tuntutan pelanggan yang dinamis ini, maka dengan sendirinya pelanggan mencari produk-produk baru dari organisasi lain. Artinya organisasi menjadi mati, karena ditinggalkan pelanggannya. Kondisi tersebutlah yang mengharuskan SDM organisasi tidak saja memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus terus melakukan pengembangan dan adaptasi terhadap perkembangan zaman dengan kata lain manusia-manusia dalam organisasi terus belajar. Dengan hal itu organisasi akan mampu bertahan dan berkembang (*survival and growth*). Fasilitas organisasi supaya kemampuan SDM organisasi terus belajar inilah yang berkembang saat ini dan dikenal dengan *“Learning Organization”*.

Untuk memenuhi tuntutan jaman dan pelanggan tersebut, kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan harus menjadikan sekolah sebagai Organisasi Pembelajar.