



DESAIN ORGANISASI PEMBELAJARAN, KEPUASAN, DAN KINERJA MELALUI KESEJAHTERAAN, INOVASI, DAN KOMITMEN GURU ASN DAN NON-ASN: STUDI PADA SEKOLAH MENENGAH DI KOTA JAMBI (PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELING)

Hansein Arif Wijaya¹, Robi Hendra², Muhammad Fauzan³, Dian Arisandy Eka Putra Sembiring⁴

^{1,2,3,4} Universitas Jambi, Indonesia

Email: hanseinwijaya@unja.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1684>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 20 February 2026

Keywords:

Learning Organization

Teacher Commitment

Innovation

Teacher Performance



ABSTRACT

This study examines the impact of organizational learning design on teacher performance and job satisfaction in secondary schools, focusing on well-being, innovation, and commitment as mediating factors. Using a quantitative survey method, data were collected from 367 S1-certified teachers in Jambi City, Indonesia. The survey included 54 items adapted from established scales related to organizational learning, teacher satisfaction, commitment, innovation, performance, and well-being. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that organizational learning design significantly influences teacher commitment and well-being, both of which positively affect job satisfaction and performance. However, the effect of innovation on performance was non-significant, suggesting a need for more targeted strategies to integrate innovation into teaching practices. These results emphasize the importance of a supportive organizational learning environment to enhance teacher engagement and effectiveness. Recommendations are offered for educational policymakers to bolster teacher well-being and commitment through organizational learning initiatives.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain organisasi pembelajaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah, dengan mempertimbangkan peran kesejahteraan, inovasi, dan komitmen sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana desain organisasi pembelajaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru, baik bagi ASN maupun non-ASN. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 367 guru bersertifikat S1 di Kota Jambi, Indonesia. Instrumen penelitian terdiri dari 54 item yang diadaptasi dari skala terstandar mengenai organisasi pembelajaran, kepuasan kerja, komitmen, inovasi, kinerja, dan kesejahteraan guru. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil: Desain organisasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Namun, inovasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, menunjukkan perlunya strategi yang lebih terarah untuk mendorong penerapan inovasi dalam praktik mengajar. Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam konteks pendidikan menengah di Indonesia dengan menekankan pentingnya desain organisasi pembelajaran yang berorientasi pada kesejahteraan dan komitmen guru sebagai kunci peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Organisasi Pembelajaran, Komitmen Guru, Inovasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Organisasi pembelajaran (learning organization) menjadi salah satu pendekatan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Dalam konteks sekolah, organisasi pembelajaran berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kemampuan profesional, kreativitas, dan komitmen guru. Konsep ini diperkenalkan oleh Argyris & Schön (1997) dan Senge (1994) yang menekankan pentingnya sistem organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan di setiap level individu maupun institusi.

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, khususnya di sekolah menengah di Kota Jambi, terdapat perbedaan yang cukup mencolok antara guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN, baik dari sisi kesejahteraan, kesempatan pengembangan profesional, maupun stabilitas pekerjaan. Kondisi ini dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, desain organisasi pembelajaran yang efektif menjadi krusial dalam menjaga keterlibatan dan produktivitas guru di tengah tantangan tersebut.

Kesejahteraan guru merupakan aspek yang mencakup kondisi psikologis, sosial, dan subjektif yang secara langsung berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja (Diener & Suh, 2000; Ryff, 1995). Guru yang memiliki kesejahteraan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang lebih besar terhadap lembaganya. Di sisi lain, inovasi di lingkungan sekolah juga menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja guru. Organisasi yang memberikan ruang bagi kreativitas dan pengembangan ide baru akan mampu mendorong kinerja dan keterlibatan guru secara optimal (Deci & Ryan, 1985; Rogers, 2003).

Selain kesejahteraan dan inovasi, komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja dan kepuasan kerja guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja (Herzberg, 1965; Meyer & Allen, 1991). Guru yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi sekolahnya, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam upaya pengembangan sekolah secara keseluruhan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa desain organisasi pembelajaran yang baik dapat memperkuat hubungan antara inovasi, kesejahteraan, dan komitmen terhadap kinerja guru. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian dalam konteks pendidikan menengah di Indonesia, terutama terkait bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berperan sebagai variabel mediasi. Oleh sebab itu, penelitian ini mencoba memperluas pemahaman tentang pengaruh desain organisasi pembelajaran terhadap kepuasan dan kinerja guru dengan melibatkan kesejahteraan, inovasi, dan komitmen sebagai variabel perantara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan bagaimana desain organisasi pembelajaran memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru melalui kesejahteraan, inovasi, dan komitmen. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh desain organisasi pembelajaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah Kota Jambi, dengan kesejahteraan, inovasi, dan komitmen sebagai variabel mediasi utama.

METODE PENELITIAN

Latar Belakang Umum Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk

menganalisis pengaruh desain organisasi pembelajaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru, dengan kesejahteraan, inovasi, dan komitmen sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara empiris melalui analisis model struktural.

Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada teori *organizational learning* yang dikembangkan oleh Argyris & Schön (1997) serta Senge (1994), yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui desain organisasi pembelajaran yang baik, guru diharapkan mampu mengembangkan kapasitas profesional dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan.

Pendekatan kuantitatif dengan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dipilih untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel serta untuk menganalisis peran variabel mediasi dalam model penelitian. Model ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran komprehensif mengenai pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kesejahteraan, inovasi, komitmen, kepuasan, dan kinerja guru.

Partisipan dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah di Kota Jambi yang telah memiliki sertifikasi pendidik (S1). Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Jambi, jumlah guru aktif di tingkat sekolah menengah mencapai 7.740 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan perangkat lunak *GPower* dengan tingkat kekuatan statistik (power) sebesar 0,95, sehingga diperoleh kebutuhan sampel minimal sebanyak 365 responden.

Sebanyak 367 responden berhasil mengisi kuesioner dengan lengkap, terdiri atas 272 guru perempuan (74,11%) dan 95 guru laki-laki (25,89%). Semua responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan guru ASN dan non-ASN secara proporsional.

Instrumen dan Prosedur Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 54 butir pernyataan yang diadaptasi dari skala penelitian terdahulu. Kuesioner mencakup enam konstruk utama, yaitu:

1. Organisasi Pembelajaran (12 item) – diadaptasi dari Gil *et al.* (2019).
2. Komitmen Guru (9 item) – diadaptasi dari Thien *et al.* (2014).
3. Inovasi Guru (3 item) – diadaptasi dari Gil *et al.* (2018).
4. Kinerja Guru (9 item) – diadaptasi dari Koopmans *et al.* (2014).
5. Kepuasan Kerja Guru (6 item) – diadaptasi dari Liu *et al.* (2021).
6. Kesejahteraan Guru (9 item) – diadaptasi dari Pradhan & Hati (2022).

Setiap item menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui pendekatan *Reflective Measurement Model* menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.2.9. Kriteria penilaian validitas dan reliabilitas yang digunakan meliputi: *loading factor* > 0,70, *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50, nilai *HTMT* < 0,90, *Cronbach's Alpha* > 0,70, dan *Composite Reliability* > 0,70.

Proses pengumpulan data dilakukan secara daring dan luring melalui distribusi kuesioner kepada guru sekolah menengah di Kota Jambi. Seluruh responden dilibatkan secara sukarela dengan menjamin kerahasiaan identitas. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti menjelaskan

tujuan penelitian serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.2.9 untuk menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tahapan analisis dilakukan sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran – untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.
2. Evaluasi Model Struktural – untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis *path coefficient*, nilai signifikansi (*p-value*), serta koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kekuatan model prediktif.
3. Uji Mediasi – dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menilai pengaruh tidak langsung dari desain organisasi pembelajaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja melalui variabel mediasi (kesejahteraan, inovasi, dan komitmen).

Kriteria penerimaan hipotesis ditentukan dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji model teoretis yang dikembangkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Pengujian dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), serta kekuatan hubungan antarvariabel pada model struktural (*inner model*).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* seluruh konstruk juga berada di atas 0,50, yang berarti semua indikator dalam model dinyatakan valid dan reliabel.

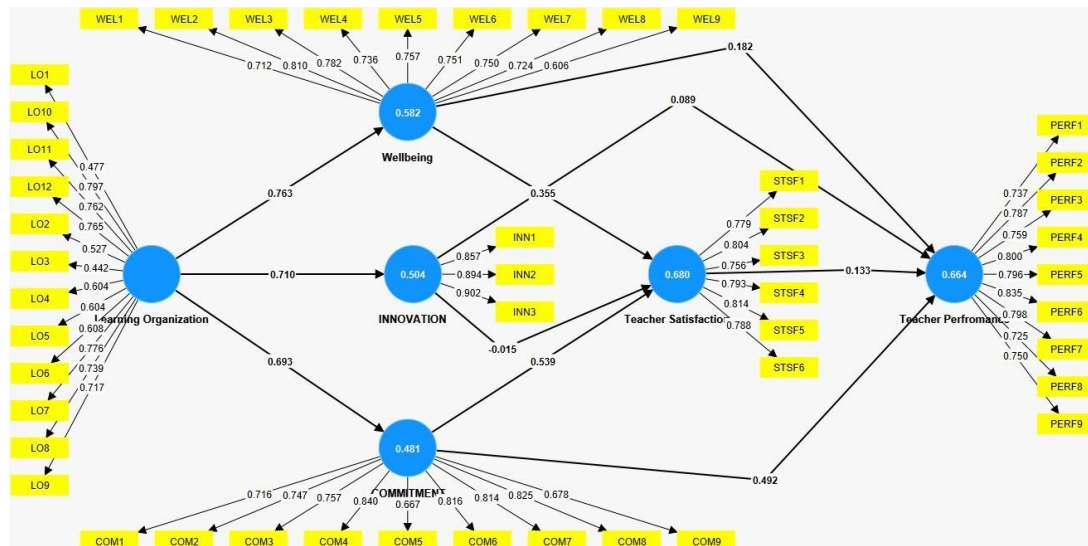
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Desain Organisasi Pembelajaran	0,912	0,937	0,656	Reliabel
Kesejahteraan Guru	0,896	0,923	0,602	Reliabel
Inovasi Guru	0,847	0,905	0,668	Reliabel
Komitmen Guru	0,884	0,918	0,643	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	0,910	0,603	Reliabel
Kinerja Guru	0,898	0,932	0,622	Reliabel

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa desain organisasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap komitmen ($\beta = 0,546$; $p < 0,001$) dan kesejahteraan guru ($\beta = 0,494$; $p < 0,001$). Komitmen guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ($\beta = 0,381$; $p < 0,001$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,402$; $p < 0,001$).

Namun, inovasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,052$; $p = 0,213$), meskipun menunjukkan arah positif terhadap kepuasan kerja. Kesejahteraan guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja ($\beta = 0,478$; $p < 0,001$) dan kinerja ($\beta = 0,412$; $p < 0,001$).

Gambar 1. Model Struktural PLS-SEM Hasil Penelitian



(Deskripsi: Panah menunjukkan arah hubungan antarvariabel; semua hubungan signifikan ditandai dengan $p < 0,05$, kecuali inovasi $\rightarrow$ kinerja)

Secara keseluruhan, nilai R^2 sebesar 0,682 untuk konstruk kinerja guru menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh desain organisasi pembelajaran, kesejahteraan, inovasi, dan komitmen. Hasil ini menunjukkan model penelitian memiliki kekuatan prediktif yang baik.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa desain organisasi pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan komitmen guru. Hal ini sejalan dengan temuan Argyris & Schön (1997) dan Gil *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran yang efektif mendorong peningkatan kompetensi dan kesejahteraan anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, desain organisasi pembelajaran yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan berinovasi.

Kesejahteraan guru terbukti menjadi salah satu determinan utama kepuasan dan kinerja guru. Guru yang merasa sejahtera secara psikologis dan sosial lebih mampu menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta produktivitas yang tinggi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Ryff (1995) dan Diener & Suh (2000) yang menekankan pentingnya kesejahteraan subjektif sebagai fondasi motivasi kerja.

Selanjutnya, komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan serta kinerja. Temuan ini mendukung teori komitmen organisasi Meyer & Allen (1991) yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas serta performa kerja yang lebih baik. Dalam konteks sekolah menengah di Kota Jambi, hal ini menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dan memiliki hubungan emosional dengan

institusi akan berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Berbeda dengan harapan awal, inovasi guru tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan kelembagaan dan sumber daya yang memadai untuk mendorong implementasi ide-ide baru dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan inovasi perlu disertai dengan kebijakan organisasi yang mendukung, seperti pelatihan berkelanjutan dan penghargaan atas praktik inovatif.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pengembangan desain organisasi pembelajaran perlu difokuskan pada penciptaan iklim kerja yang menumbuhkan kesejahteraan dan komitmen guru. Dengan demikian, kinerja dan kepuasan kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan pendidikan di daerah untuk merancang program pembinaan guru berbasis organisasi pembelajaran yang inklusif bagi ASN dan non-ASN. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel moderasi seperti budaya organisasi atau dukungan kepemimpinan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja guru di Indonesia.

KESIMPULAN

Temuan Mendasar:

Penelitian ini menegaskan bahwa desain organisasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan komitmen guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja guru. Sebaliknya, inovasi guru tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, meskipun memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh sejauh mana organisasi sekolah mampu membangun sistem pembelajaran yang mendukung kesejahteraan dan komitmen kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman empiris bahwa peningkatan kinerja dan kepuasan kerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam berinovasi, tetapi juga pada kekuatan desain organisasi pembelajaran yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, dukungan emosional, dan kesejahteraan profesional bagi seluruh guru, baik ASN maupun non-ASN.

Implikasi :

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah. Pertama, pihak sekolah perlu memperkuat penerapan desain organisasi pembelajaran yang berfokus pada kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran berkelanjutan antar guru. Kedua, kesejahteraan guru harus ditempatkan sebagai prioritas utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan, karena terbukti berperan penting dalam membentuk komitmen dan kinerja.

Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang program peningkatan kapasitas guru berbasis kesejahteraan dan dukungan organisasi. Upaya sistematis dalam menciptakan budaya pembelajaran yang positif akan berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan dan efektivitas kinerja guru di sekolah menengah.

Batasan:

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, data

penelitian dikumpulkan melalui metode survei dengan pendekatan potong lintang (cross-sectional), sehingga hubungan kausal antarvariabel tidak dapat diuji secara longitudinal. Kedua, objek penelitian terbatas pada guru sekolah menengah di Kota Jambi, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi secara penuh ke konteks pendidikan di wilayah lain.

Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada enam variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan institusional yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru.

Penemuan Masa Depan:

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian serta menggunakan desain longitudinal untuk melihat dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Peneliti masa depan juga dapat menambahkan variabel moderasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau iklim inovatif untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja guru.

Selain itu, studi lanjutan dapat mengadopsi pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif guru dalam menghadapi tantangan kesejahteraan dan inovasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang lebih luas bagi pengembangan manajemen pendidikan di Indonesia.

REFERENSI

- Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reis, 77/78, 345. <https://doi.org/10.2307/40183951>
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61–104. <https://doi.org/10.1177/147078530805000106>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Diener, E., & Suh, E. M. (Eds.). (2000). *Culture and Subjective Well-Being*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/2242.001.0001>
- Drumm, S., Bradley, C., & Moriarty, F. (2022). “More of an art than a science”? The development, design and mechanics of the Delphi Technique. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(1), 2230–2236. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.06.027>
- Gil, A. J., Carrillo, F. J., & Fonseca-Pedrero, E. (2019). Assessing a learning organization model: A teacher’s perspective. *Management in Education*, 33(1), 21–31. <https://doi.org/10.1177/0892020618783815>
- Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). The effect of leadership in the development of innovation capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 694–711. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2017-0399>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Herzberg, F. (1965). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Khuzaaney, A., et al. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Literasi Digital, Efikasi Diri, dan Inovasi Terhadap Niat Berwirausaha. *Indonesian Educational Administration*

- and Leadership Journal*, 3(2), 1-16. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/IDEAL/article/view/28200>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 321-329. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Liu, J., Zhang, X., & Jiang, J. (2021). How teachers' work engagement influences job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 12, 712243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.712243>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nuraida, R. M. I. K. R., Pakpahan, V. E. A. P., Sari, N. L. A. N. I. S., & Supita, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Literasi Digital, Efikasi Diri, dan Inovasi Terhadap Niat Berwirausaha. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 3(2), 1-16. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/IDEAL/article/view/28200>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rogers, E. (2003). *Diffusion Networks*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195159509.003.0011>
- Rogers, E. M., & Rahim, S. A. (1976). Where are we in understanding the diffusion of innovations? In *Communication and Change* (pp. 204-225). University of Hawaii Press. <https://doi.org/10.1515/9780824887100-012>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline Handbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Doubleday Dell Publishing Group.
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*, 4(2), 1-8. <https://doi.org/10.1177/2158244014536744>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA