



**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI GUGUS IV KOTA SOLOK**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister (S2)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd)*

Oleh :

**ZURTINA ELYA
NIM. 232012066**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2025 M/1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zurtina Elya
NIM : 232012066
Tempat, Tanggal Lahir : Solok, 21 Desember 1975
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana

Dengan ini menyatakan bahwa TESIS yang berjudul " **Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus IV Kota Solok** " adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2025

Yang membuat pernyataan,

A 10,000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp is yellow and red, with the number '10000' and the words 'METERA TEMPEL' visible. The signature is in black ink and appears to be 'Zurtina Elya'.

Zurtina Elya
NIM. 232012066

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama ZURTINA ELYA, NIM. 232012066 dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS IV KOTA SOLOK", memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing I



Dr. Adripen, MPd
NIP.196505041993031003

Pembimbing II








Dr. David, S.Ag., M.Pd
NIP.197103232003121003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Zurtina Elya, NIM. 232012066 yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus IV kota Solok", telah diujikan dalam sidang munaqasyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar pada 10 Februari 2025, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/ NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Muhammad Husni Shidqi, M.A NIP.198910112020121005	Ketua Sidang		18/2-2025
2	Dr. Sirajul Munir, M.Pd NIP.197407251999031003	Penguji Utama		17-2-25
3	Dr. Isra Nurma Yenti, M.Pd NIP.198205212005012003	Penguji Pendamping		17/2 '25
4	Dr. Adripen, M.Pd NIP.196505041993031003	Pembimbing Utama		17/2-25
5	Dr. David, S.Ag., M.Pd NIP.197103232003121003	Pembimbing Pendamping		17/2-25

Batusangkar, Februari 2025

Mengetahui

Direktur Pascasarjana

Mahmud Yunus Batusangkar



Marjoni Imamora, M.Sc

NIP.197704012008011024

ABSTRAK

ZURTINA ELYA, NIM. 232012066, judul tesis “PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS IV KOTA SOLOK”. Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Kepemimpinan visioner berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja, baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Gugus IV Kota Solok.

Metode dan jenis penelitian ini adalah Metode deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 guru di Gugus IV Kota Solok yang terdiri dari 11 Sekolah Dasar Negeri. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Quota Sampling*, dilakukan secara merata ke setiap sekolah sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian. Jumlah sample responden ditentukan dengan secara acak dari populasi yaitu 11 KS dan 89 guru. Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner dengan variabel yang akan dinilai dibagi menjadi indikator variabel menggunakan skala Likert 5 poin. Untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan relevan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, linieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas. Metode analisis yang digunakan adalah uji statistik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh: kesatu, kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang visioner tidak hanya berdampak pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif. Kedua, iklim kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Hal ini mengungkapkan bahwa Iklim kerja yang positif tidak akan efektif jika komunikasi antar rekan kerja dan manajemen tidak berjalan dengan baik. Ketiga, kepemimpinan visioner Kepala Sekolah dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya bergantung pada aspek individual, tetapi juga pada sinergi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga penting untuk terus mendukung dan mengembangkan kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

ZURTINA ELYA, NIM. 232012066, thesis title “THE EFFECT OF VISIONARY LEADERSHIP OF THE SCHOOL HEAD AND WORK CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF GURU IN GUGUS IV SOLOK CITY”. Postgraduate Program in Islamic Education Management, State Islamic University (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Visionary leadership plays an important role in motivating and inspiring teachers to achieve higher educational goals, a good work climate can increase teacher motivation and commitment in carrying out their duties. So that these two factors interact with each other and affect teacher performance. The expected research objective is to determine the effect of Principal's visionary leadership and work climate, both individually and collectively on Teacher Performance in Gugus IV Solok City,

The method and type of this research is descriptive method using quantitative approach. The population in this study were 100 teachers in Gugus IV Solok City consisting of 11 public elementary schools. Sampling was done by Quota Sampling technique, carried out evenly to each school so that all respondents had the same opportunity as a research sample. The number of sample respondents was determined by randomly from the population, namely 11 KS and 89 teachers. The research instrument used a questionnaire with the variables to be assessed divided into variable indicators using a 5-point Likert scale. To ensure that the results obtained can be accounted for and relevant, validity and reliability tests are carried out. The data analysis technique uses the classic assumption test, namely: normality, linearity, autocorrelation, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. The analysis method used is the statistical test of multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, it is obtained: first, the Principal's visionary leadership has a positive and significant effect on teacher performance in Gugus IV Solok City. This proves that visionary leadership not only has an impact on academic achievement, but also on the development of a positive and collaborative school culture. Second, work climate does not have a positive and significant effect on teacher performance in Gugus IV Solok City. This reveals that a positive work climate will not be effective if communication between coworkers and management does not go well. Third, the Principal's visionary leadership and work climate simultaneously have a positive and significant influence on teacher performance in Gugus IV Solok City. Success in improving teacher performance depends not only on individual aspects, but also on the synergy between leadership and work environment, so it is important to continue to support and develop teacher performance.

Keywords: Principal Visionary Leadership, Work Climate, Teacher Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	16
G. Defenisi Operasional.....	17
BAB II KAJIAN TEORI	22
A. Landasan Konsep dan Teori.....	22
1. Kepemimpinan Visioner	22
2. Iklim Kerja.....	36
3. Kinerja Guru	51
B. Kajian Penelitian Relevan.....	68
C. Hipotesis	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis Penelitian.....	71
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	72
C. Populasi dan Sampel.....	72
D. Pengembangan Instrumen	74
E. Teknik Pengumpulan Data.....	78

F. Teknik Analisis Data.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	85
B. Pengujian Persyaratan Analisis Regresi.....	89
1. Normalitas.....	89
2. Uji Linieritas	92
3. Uji Multikolinieritas	92
4. Uji Heteroskedastisitas	93
5. Uji Autokorelasi.....	94
C. Pengujian Hipotesis	95
D. Pembahasan.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	113
DAFTAR KEPUSTAKAAN	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	70
Gambar 4. 1 Diagram 4.1 Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase	86
Gambar 4. 2 Diagram 4.2 Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase	87
Gambar 4. 3 Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase	88
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	93
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Sekolah Dasar yang tergabung dalam gugus IV Kota Solok	73
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian.....	74
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 3. 4 Interval Penilaian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	79
Tabel 3. 5 Interval Penilaian Iklim Kerja.....	80
Tabel 3. 6 Interval Penilaian Kinerja Guru	80
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kinerja Guru.....	88
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	85
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Iklim Kerja	87
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	91
Tabel 4. 5 Uji Linieritas	92
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas.....	94
Tabel 4. 8 Uji Autokorelasi.....	95
Tabel 4. 9 Rangkuman Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	95
Tabel 4. 10 Koefisien Regresi Linier Ganda.....	96
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun bangsa yang maju dan sejahtera. Kualitas pendidikan menjadi kunci dalam mencetak generasi penerus bangsa yang cerdas, kreatif, dan berkarakter. Kualitas pendidikan juga menjadi parameter keberhasilan suatu bangsa dalam mencapai kemakmuran dan pembangunan nasional (Merliza, 2022). Semakin baik kualitas pendidikan yang diberikan, semakin besar pula potensi manusia yang mampu berkembang dan berkontribusi dalam memberikan dampak yang baik bagi bangsa tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan tersebut adalah guru (Merliza, 2022).

Guru adalah individu yang memiliki peran sentral dalam proses pendidikan, bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan, membentuk karakter, dan mengembangkan keterampilan siswa. Kinerja guru, di sisi lain, mencerminkan seberapa efektif guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peran guru yang sangat penting dalam membentuk peserta didik tentu harus diiringi dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian tugas. Kinerja juga diartikan sebagai hasil karya yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sinambela & Sinambela, 2019). Setidaknya ada beberapa unsur penting dalam kinerja, antara lain: Efektivitas kinerja yang mampu mencapai tujuan

yang telah ditetapkan dengan cara yang tepat, efisiensi kinerja dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin, kualitas dalam menghasilkan produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan pada guru, kinerja diartikan sebagai hasil karya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pembinaan peserta didik (Ovadia, 2014). Beberapa aspek penting dalam kinerja guru, antara lain: Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pembinaan hasil peserta didik.

Perencanaan pembelajaran merupakan salah satu persiapan penting yang dilakukan oleh guru. Guru merencanakan pembelajaran dengan matang, menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, dan menyiapkan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Setelah mempersiapkan perencanaan yang matang, perencanaan tersebut direalisasikan dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, melibatkan peserta didik secara aktif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta didik.

Kemudian guru menggunakan berbagai metode penilaian untuk mengukur hasil belajar peserta didik, memberikan penilaian yang objektif dan adil, dan menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil tersebut juga digunakan untuk Guru yang baik membimbing dan membina peserta didik dengan penuh kasih sayang, membantu mereka dalam mengatasi masalah belajar, dan mendorong mereka untuk mencapai potensi mereka.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif pada hasil belajar

peserta didik. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas guru, salah satunya adalah bimbingan dari kepala sekolah.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, baik dalam aspek pedagogik, sosial, maupun profesional. Pengembangan kompetensi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga berkontribusi pada efektivitas proses belajar mengajar di kelas. Semakin baik kinerja dari seorang guru maka semakin besar juga kemungkinan berhasilnya proses pembelajaran. Dengan kata lain, naik dan turunnya kinerja seorang guru akan berdampak besar pada tatanan pendidikan pada suatu negara (Kaka, 2019). Namun untuk memastikan guru dapat memberikan kinerja yang maksimal tidaklah mudah, sebab ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Beberapa diantaranya adalah : motivasi, kompetensi, kesejahteraan, iklim kerja, kepemimpinan sekolah, dukungan dari orang tua dan guru, dan beban kerja (Arianto & Siti Samsiyah, 2023).

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Rorimpandey (2021) dalam bukunya, beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi profesional, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran serta menerapkan metode pengajaran yang efektif. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penting karena semangat dan dorongan internal guru sangat memengaruhi keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan profesional guru, dan mendorong kolaborasi antarpendidik. Lingkungan kerja yang positif, dengan suasana yang nyaman serta hubungan baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas guru. Terakhir, kepuasan kerja yang tinggi, seperti penghargaan yang memadai serta kesempatan untuk berkembang, cenderung meningkatkan komitmen dan

dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Faktor-faktor ini berkontribusi dalam mengoptimalkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Rorimpandey, 2021, hlm. 124).

Hubungan antara guru dan kinerja mereka dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yang saling berkaitan. Pertama, kompetensi profesional guru secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang memiliki pengetahuan mendalam tentang materi ajar serta metode pengajaran yang efektif cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi ini. Selanjutnya, motivasi dan dedikasi guru juga memainkan peran penting. Guru yang termotivasi dan berdedikasi akan lebih berupaya menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan dari manajemen sekolah dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua turut mempengaruhi kinerja guru. Hubungan yang positif dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong inovasi dalam metode pengajaran.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja guru. Iklim kerja yang sehat, dengan dukungan manajemen, fasilitas yang memadai, serta komunikasi yang efektif, memungkinkan guru untuk fokus pada tugas pengajaran dan pengembangan profesional. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Terakhir, evaluasi dan umpan balik yang konstruktif memberikan guru kesempatan untuk memahami kekuatan serta aspek yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang jelas dan tepat dapat membantu guru mengadaptasi metode pengajaran mereka sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Fendrik & Antosa, 2018). Guru juga merupakan perantara dalam proses transfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kehidupan yang penting kepada peserta didik yang membantu mereka untuk berkembang dengan mengoptimalkan potensi intelektual dan emosional dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks akademik, guru seringkali digambarkan sebagai fasilitator pembelajaran yang tidak hanya memberikan informasi tetapi juga mendorong peserta didik untuk berpikir secara kritis, mengeksplorasi, dan menemukan sendiri melalui pendekatan pembelajaran yang inovatif dan interaktif (Panggabean, 2023).

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. tidak hanya sebagai pendidik, akan tetapi guru juga berperan sebagai fasilitator, administrator, inovator, motivator, dan evaluator (Munawir et al., 2022). Selain itu guru juga berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya, minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi lainnya dari peserta didik yang diharapkan dapat berkembang secara optimal oleh guru (Fauziah, 2021). Dalam skala mikro di kelas, peran yang juga harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai educator yang memiliki fokus utama dalam memberikan pembelajaran yang efektif sehingga peserta didik diharapkan mampu mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan.

Tercapainya keberhasilan guru dalam mendidik juga tak lepas dari faktor iklim kerja yang baik. Iklim kerja guru memegang peran penting dalam menunjang efektivitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Setidaknya ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai iklim kerja guru di sekolah, diantaranya adalah: hubungan harmonis antar guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, dukungan dalam berbagi ide, fasilitas dan keamanan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kesejahteraan emosional, dukungan profesional, keseimbangan kerja dengan kehidupan, penyelesaian konflik, budaya inklusif dan adil, serta penghargaan dan apresiasi.

Iklm kerja yang kondusif dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat dan optimal, sehingga menghasilkan dampak positif bagi peserta didik (Abiseno & Salami, 2017). Setidaknya ada dua aspek penting yang memperngaruhi iklim kerja guru yaitu : Iklm kerja fisik dan iklim kerja non fisik. Iklm kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja guru karena kinerja guru di sekolah dasar sangat krusial dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Dalam penelitian ini, kinerja guru dapat diukur dari beberapa aspek penting, antara lain:

1. Kualitas Pengajaran: Guru harus memiliki pemahaman yang baik tentang kurikulum dan metode pengajaran yang efektif. Mereka diharapkan dapat menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa.
2. Interaksi dengan Siswa: Kinerja guru juga terlihat dari kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan siswa. Guru yang baik mampu menciptakan suasana kelas yang positif, mendorong partisipasi siswa, dan memberikan dukungan emosional.
3. Penilaian dan Umpan Balik: Guru harus melakukan penilaian yang adil dan objektif terhadap kemajuan siswa. Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka.
4. Pengembangan Profesional: Kinerja guru juga mencakup komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Partisipasi dalam pelatihan atau workshop dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru.
5. Kolaborasi dengan Rekan Kerja: Guru sebaiknya berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka untuk berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan sumber daya. Kerja sama ini dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
6. Keterlibatan dengan Komunitas: Kinerja guru juga dapat dinilai dari keterlibatan mereka dengan orang tua dan masyarakat. Membangun hubungan yang baik dengan orang tua dapat memperkuat dukungan untuk proses belajar siswa.

Iklm kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang menunjang kinerja dan kepuasan guru. Dengan menciptakan iklim kerja yang positif dan suportif, diharapkan mampu memaksimalkan peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas (Rahmatullah, 2022).

Fakta iklim kerja guru di sekolah dasar menunjukkan bahwa berbagai faktor saling berinteraksi untuk mendukung efektivitas pengajaran. Salah satunya yaitu komunikasi yang kurang sehat antara guru, staf, dan masyarakat yang tinggal di sekitar iklim sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya saling keterkaitan antara guru dengan lingkungan sekolah baik internal maupun eksternal. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi tantangan yang dihadapi oleh guru dan bagaimana mereka dapat diatasi untuk meningkatkan kinerja di kelas.

Disisi lain, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa kebijakan pendidikan yang tidak fleksibel, kurangnya fasilitas yang memadai, serta kondisi kesejahteraan guru yang rendah merupakan faktor utama yang memperburuk kinerja guru di lapangan. Sebanyak 68% guru menyatakan bahwa kebijakan yang terlalu fokus pada hasil ujian menghambat inovasi dalam pembelajaran, sementara 72% responden menyebutkan bahwa kurangnya fasilitas seperti ruang belajar dan alat bantu mengajar turut mempersulit mereka dalam mengelola kelas secara efektif. Selain itu, 63% guru mengakui bahwa kesejahteraan yang rendah, khususnya bagi guru honorer, secara langsung berdampak negatif pada motivasi kerja mereka.

Kondisi kesejahteraan yang rendah ini tidak hanya memengaruhi motivasi kerja, tetapi juga menghambat 70% guru untuk mengikuti pelatihan profesional yang diperlukan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Hal ini diperparah dengan beban administratif yang tinggi, yang menyebabkan sebagian besar guru merasa kelelahan dan kehilangan fokus dalam pengembangan pembelajaran yang inovatif.

Dengan demikian, perlu adanya upaya yang dapat mengatasi fenomena ini dan meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah dengan menerapkan kepemimpinan visioner. Penerapan kepemimpinan visioner telah diidentifikasi sebagai salah satu strategi kunci yang dapat mendorong inovasi dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Hadi dan Surya (2019), 'kepemimpinan visioner merupakan fondasi dalam pengembangan potensi guru, yang tidak hanya memfasilitasi peningkatan keterampilan profesional tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif dan responsif terhadap tantangan zaman' (Hadi & Surya, 2019, p. 45). Menurut Santoso (2020), 'transformasi kepemimpinan di era globalisasi menuntut kepala sekolah untuk tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai visioner yang mampu menginspirasi guru dalam pengembangan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pembelajaran kolaboratif' (Santoso, 2020, p. 78). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memberikan dampak positif secara langsung terhadap motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepemimpinan visioner memungkinkan kepala sekolah untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif. Visi ini memberikan arah dan tujuan bagi seluruh anggota sekolah, termasuk guru. Ketika guru memahami dan merasa terhubung dengan visi sekolah, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut.

Kepala sekolah yang visioner menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen dalam pengajaran. Dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk mencoba metode baru dan berbagi praktik terbaik, kepala sekolah dapat meningkatkan kreativitas dan keterlibatan guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa didorong untuk berinovasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan visioner juga berfokus pada membangun hubungan yang kuat antara kepala sekolah, guru, dan siswa. Kepala sekolah yang mampu menjalin komunikasi yang baik dan mendengarkan masukan dari

guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hubungan yang baik ini meningkatkan rasa saling percaya dan kolaborasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang visioner memahami pentingnya pengembangan profesional bagi guru. Dengan menyediakan pelatihan, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan, kepala sekolah dapat membantu guru untuk terus berkembang dalam praktik pengajaran mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan visioner dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam mencapai visi sekolah dan bahwa kontribusi mereka dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja guru.

Kepemimpinan visioner juga penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah yang visioner dapat merumuskan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah dan memotivasi guru untuk beradaptasi dengan perubahan. Dalam situasi yang sulit, kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat dapat memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk menjaga semangat dan kinerja guru. Kepemimpinan visioner berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang positif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi. Budaya yang positif ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengajaran dan pembelajaran, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.

Sehingga kepemimpinan visioner sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru karena menciptakan visi yang jelas, mendorong inovasi, membangun hubungan yang kuat, memberikan dukungan, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan budaya sekolah yang positif. Dengan demikian, kepala sekolah yang visioner dapat memainkan peran kunci dalam

menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk berkembang dan memberikan yang terbaik bagi siswa

Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui penciptaan visi yang jelas, dukungan pengembangan profesional, hubungan interpersonal yang kuat, dan pembentukan budaya sekolah yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Kepemimpinan di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin mendapat perhatian adalah kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi juga pada pengembangan visi yang jelas dan inspiratif yang dapat memotivasi seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua.

Kepemimpinan visioner diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang positif di sekolah. Iklim kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja mereka dalam mengajar. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara staf. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kolaborasi, inovasi, dan komitmen guru terhadap tugas mereka.

Penelitian telah banyak dilakukan, diantaranya membahas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru, masih terdapat kekurangan dalam kajian yang secara spesifik mengaitkan kepemimpinan visioner dan iklim kerja dengan kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Sekolah dasar merupakan tahap awal pendidikan yang sangat krusial dalam membentuk karakter dan

kemampuan dasar siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang diciptakan dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar..

Di Gugus IV Kota Solok, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah-sekolah yang ada menjadi sorotan penting. Iklim kerja yang positif, yang mencakup komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan kolaborasi antar rekan kerja, diyakini berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kedua elemen ini kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja berinteraksi dan memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di beberapa sekolah dasar di gugus IV Kota Solok, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja siswa. Sekolah dengan kepala sekolah yang proaktif dan mendukung cenderung memiliki tingkat kelulusan dan prestasi akademik yang lebih tinggi.

Adanya beberapa orang guru yang belum bisa menyesuaikan dengan tuntutan guru yang harus mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan peserta didik dan proses pembelajaran, namun disaat yang bersamaan guru juga harus mengikuti berbagai diklat online dan mengisi modul pembelajaran di platform merdeka mengajar demi mendapatkan sertifikat yang digunakan untuk kebutuhan administrasi. Beban kerja ini juga secara tidak langsung berdampak pada hal-hal lain seperti motivasi dan disiplin kerja guru.

Iklim kerja di sekolah dasar adalah faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pendidikan dan kesejahteraan guru serta staf. Iklim kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, dan motivasi tinggi di antara anggota sekolah. Sebaliknya, iklim kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja guru, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, hasil belajar siswa.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang sehat berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa, banyak sekolah dasar di

berbagai daerah masih menghadapi tantangan dalam menciptakan iklim kerja yang optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi iklim kerja antara lain kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antar rekan kerja, dukungan manajemen dan komunikasi di dalam sekolah. Sehingga penting untuk memahami bagaimana berbagai elemen tersebut berinteraksi dan mempengaruhi pengalaman kerja guru dan staf. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan budaya kolaboratif merupakan aspek-aspek yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi menambah kompleksitas tantangan yang dihadapi sekolah dasar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja di sekolah dasar serta dampaknya terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang iklim kerja, diharapkan sekolah dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan yang positif, meningkatkan kepuasan kerja guru, dan pada akhirnya, mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung peningkatan iklim kerja di sekolah dasar.

Adanya masalah-masalah di atas menunjukkan bahwa kinerja guru harus ditingkatkan menjadi lebih baik dan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Putri, 2020). Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin formal di sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, baik dalam bidang kurikulum, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, maupun sarana dan prasarana (Fauziah, 2021). Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai pemangku kebijakan dan

pemimpin tertinggi di sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah (oktaviani, 2019).

Peran kepala sekolah dalam mengelola sekolah tentu harus diiringi dengan kemampuan kepemimpinan yang tepat. Kemampuan kepemimpinan yang cukup berpengaruh dan harus ada pada setiap pemimpin termasuk kepala sekolah adalah kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin untuk menyusun, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan konsep-konsep ideal yang berasal dari pemikiran mereka sendiri atau sebagai hasil dari interaksi sosial di antara anggota organisasi dan pemangku kepentingan. Konsep-konsep ini dianggap sebagai aspirasi masa depan organisasi yang harus dicapai atau diwujudkan melalui komitmen seluruh personel (Komariah, 2024).

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi dan misi sekolah yang jelas, dan memobilisasi seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai visi tersebut. Kepala sekolah visioner memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan peserta didik untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Purwanto, 2021).

Beberapa karakteristik dari kepemimpinan visioner adalah: memiliki visi yang jelas, komunikatif yang efektif, memiliki kemampuan interpersonal, pembuat keputusan yang efektif, dan berani mengambil resiko (Mukti, 2018). Adanya kepemimpinan visioner juga memberikan dampak positif bagi sekolah, diantaranya adalah: meningkatkan hasil belajar peserta didik, meningkatkan motivasi guru, meningkatkan budaya sekolah yang positif, dan meningkatkan reputasi sekolah (Hurdianto, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja terhadap kinerja guru, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kepemimpinan di sekolah dasar untuk meningkatkan kualitas

pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah, pengambil kebijakan, dan praktisi pendidikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru dan siswa

Melihat bagaimana kepemimpinan visioner berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi sementara iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka, peneliti tertarik untuk memahami bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru. peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang **Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus IV Kota Solok.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru dan staf yang dapat menyebabkan kebingungan dan kekurangan arah dalam pelaksanaan kegiatan sekolah.
2. Kecenderungan kepala sekolah dalam membuat keputusan yang tidak memiliki dampak jangka panjang terhadap sekolah
3. Guru yang hanya fokus pada kepentingan pribadi dan enggan untuk berkolaborasi demi mewujudkan visi dan misi sekolah
4. Komunikasi yang kurang sehat antara guru, staf, dan masyarakat yang tinggal di sekitar iklim sekolah

C. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IV Kota Solok. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai variabel independen pertama (X1), iklim kerja sebagai variabel independen kedua (X2), serta kinerja guru

sebagai variabel dependen (Y). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam penelitian ini dibatasi pada aspek penetapan visi, komunikasi visi, pemberdayaan guru, dan inovasi dalam kepemimpinan. Sementara itu, iklim kerja difokuskan pada interaksi sosial, dukungan manajerial, serta kondisi fisik lingkungan kerja. Kinerja guru diukur berdasarkan tiga indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru di 11 Sekolah Dasar yang tergabung dalam Gugus IV Kota Solok, dengan sampel yang ditentukan menggunakan metode Quota Sampling. Penelitian ini melibatkan baik guru tetap maupun guru honorer dengan jumlah yang proporsional di setiap sekolah. Dari segi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, sehingga hasil yang diperoleh hanya berlaku dalam konteks hubungan statistik antar variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sehingga temuan dalam penelitian ini mencerminkan persepsi guru terhadap kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja. Dengan batasan ini, penelitian menjadi lebih terarah dan fokus dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang menjadi titik tolak pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa baik kepemimpinan visioner kepala sekolah di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?
2. Seberapa baik Iklim Kerja di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?
3. Seberapa tinggi kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?
4. Apakah kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?
5. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?

6. Apakah kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan data seberapa baik kepemimpinan visioner kepala sekolah di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok
2. Untuk mendapatkan data seberapa baik Iklim Kerja di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok
3. Untuk mendapatkan data seberapa tinggi kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok
4. Untuk mendapatkan data seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok
5. Untuk mendapatkan data seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok
6. Untuk mendapatkan data seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar gugus IV Kota Solok.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Berikut adalah manfaat dan luaran penelitian ini :

1. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bacaan tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.

b. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan ilmiah untuk peneliti, pendidik, dan masyarakat dalam menelaah

pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.

2. Luaran Penelitian

Luaran yang akan dicapai dari penelitian ini adalah dimuatnya hasil penelitian dalam jurnal nasional terindeks Sinta 4 sehingga hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

G. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan seorang kepala sekolah untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel. Hal ini sejalan dengan *Visionary Leadership Theory* yang dikemukakan oleh Karwan,dkk yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk mengembangkan dan menyampaikan visi yang jelas yang dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama. Visi ini tidak hanya memberikan arah, tetapi juga menggerakkan anggota tim untuk berkomitmen pada perubahan positif dalam organisasi. Ada beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan visioner kepala sekolah, diantaranya adalah: Memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk masa depan sekolah, mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan efektif kepada seluruh warga sekolah, dapat memotivasi dan menginspirasi staf untuk mencapai visi bersama, berpikir strategis dan inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan, Memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan dan beradaptasi dengan cepat.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan dan menyampaikan visi yang jelas dan inspiratif bagi seluruh anggota komunitas sekolah. Visi ini mencakup tujuan jangka panjang yang berfokus pada pengembangan pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran, dan pencapaian hasil siswa yang optimal. Kepemimpinan visioner dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama. Pertama, penyampaian visi, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi pendidikan kepada guru, staf, siswa, dan orang tua secara efektif. Kedua, perencanaan strategis, yang mencerminkan keterlibatan kepala sekolah dalam merumuskan rencana strategis yang selaras dengan visi sekolah, termasuk pengembangan kurikulum dan program pembelajaran. Ketiga, inovasi dan inisiatif, yang menunjukkan kemampuan kepala sekolah untuk mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan praktik pendidikan, serta mengimplementasikan inisiatif baru yang mendukung visi sekolah. Keempat, pengembangan profesional, yang mencerminkan dukungan kepala sekolah terhadap peningkatan kapasitas guru dan staf guna merealisasikan visi pendidikan yang telah ditetapkan. Terakhir, partisipasi komunitas, yang menekankan pentingnya keterlibatan kepala sekolah dalam membangun kemitraan dengan orang tua, masyarakat, dan lembaga lain guna mendukung pencapaian visi sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, Kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan visi ideal yang diharapkan tercapai melalui komitmen semua anggota organisasi dan stakeholders.

2. Iklim kerja

Iklim kerja di sekolah dasar didefinisikan sebagai persepsi dan pengalaman para guru, staf, dan siswa mengenai lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

Beberapa aspek utama yang membentuk iklim kerja di sekolah meliputi komunikasi, yaitu kualitas dan efektivitas interaksi antara guru, siswa, dan manajemen sekolah dalam menyampaikan informasi dan menyelesaikan permasalahan. Selanjutnya, kepemimpinan berperan penting dalam menentukan suasana kerja melalui gaya dan pendekatan pemimpin sekolah dalam mengelola serta memotivasi staf. Selain itu, kolaborasi menjadi faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, di mana tingkat kerja sama dan dukungan antar rekan kerja, termasuk dalam perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran, sangat berpengaruh terhadap kinerja. Terakhir, kesejahteraan guru dan staf juga menjadi aspek penting dalam iklim kerja, yang mencakup tingkat kepuasan serta kesejahteraan emosional mereka di lingkungan sekolah. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh anggota komunitas sekolah.

Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, iklim kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori sistem sosial sekolah (*Open System Theory*) yang dikemukakan dalam jurnal yang berjudul “system social dan pendidikan” oleh Gusnari. Sekolah berfungsi sebagai sistem sosial dan iklim kerja yang kompleks. Didalam penelitian tersebut, penulis menjelaskan konsep dasar mengenai sistem sosial dan bagaimana berbagai elemen dalam sistem sosial sekolah, seperti guru, siswa, staf administrasi, dan lingkungan sekolah, saling berinteraksi untuk mencapai tujuan pendidikan. Contoh iklim kerja yang baik adalah ruangan yang nyaman dan terang, peralatan yang memadai dan terawat, komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang dan belajar, dan budaya kerja yang positif dan mendukung. Sementara itu, contoh iklim kerja yang buruk adalah ruangan yang sempit dan tidak nyaman, peralatan yang rusak atau tidak memadai, komunikasi yang tidak efektif atau tidak ada, tekanan yang berlebihan dan stres, dan budaya kerja yang negatif dan tidak mendukung.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Iklim kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang menjalankan pekerjaannya, mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, dan teknologi. Aspek fisik meliputi fasilitas dan peralatan kerja, aspek sosial mencakup hubungan antar rekan kerja dan budaya kerja, aspek psikologis berkaitan dengan suasana hati dan motivasi karyawan, sedangkan aspek teknologi mencakup alat dan sistem pendukung pekerjaan

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar serta mendidik siswa. Kinerja ini diukur melalui tiga aspek utama. Pertama, perencanaan pembelajaran, yaitu kemampuan guru dalam merancang dan menyusun rencana pelajaran yang sesuai dengan kurikulum, termasuk penetapan tujuan pembelajaran, pemilihan metode pengajaran, serta strategi penilaian yang efektif. Kedua, pelaksanaan pembelajaran, yang mencerminkan bagaimana guru mengimplementasikan rencana pembelajaran di kelas, meliputi interaksi dengan siswa, penggunaan media dan sumber belajar, serta pengelolaan kelas yang kondusif. Ketiga, penilaian hasil belajar, yakni proses evaluasi yang dilakukan guru untuk mengukur kemajuan siswa melalui berbagai metode, seperti ujian, proyek, dan observasi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan pemahaman siswa. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan berperan penting dalam menentukan efektivitas kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan dan kompetensi guru, sarana dan prasarana sekolah, serta dukungan dari kepala sekolah dan rekan guru. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg yang dibahas dalam bukunya yang berjudul "*Work and the Nature of Man*". Menurut Herzberg (1966), "Faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sementara faktor hygiene, seperti

kondisi fisik tempat kerja, meskipun tidak dapat meningkatkan motivasi, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak diperhatikan”. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diawasi dan dinilai secara teratur untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan guru, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan dan kualitas pembelajaran dapat diperbaiki.

Sehingga kinerja guru merupakan cerminan dari sejauh mana seorang pendidik mampu menjalankan tugas pokoknya dalam mendidik dan mengajar siswa. Kemampuan mengajar yang efektif meliputi penguasaan materi pelajaran, pemilihan metode pembelajaran yang variatif, serta kemampuan menyampaikan materi dengan jelas dan menarik. Keterampilan mengelola kelas yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga siswa dapat fokus pada pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang matang akan memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai secara optimal, serta materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan siswa. Selain itu, kemampuan menilai hasil belajar siswa secara objektif dan akurat akan memberikan umpan balik yang berharga bagi siswa dan guru, sehingga proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan. Komunikasi yang efektif dengan siswa dan orang tua juga merupakan bagian integral dari kinerja guru, karena hal ini akan memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua, serta menciptakan suasana yang mendukung keberhasilan belajar siswa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Konsep dan Teori

1. Kepemimpinan Visioner

a. Pengertian Kepemimpinan Visioner

Menurut Mulyasa (2011), kepemimpinan visioner adalah "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial" (hal. 126). Definisi ini menekankan bahwa pemimpin visioner tidak hanya memiliki visi, tetapi juga mampu mengkomunikasikan dan mengimplementasikan visi tersebut. Sedangkan menurut Hidayah (2016) Kepemimpinan visioner dipandang sebagai kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders.

Wahyudi (2009) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personil" (hal. 24). Definisi ini menekankan pentingnya interaksi sosial dan komitmen seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan visi. Hidayat dan Machali (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah "pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan

berdasarkan visi yang jelas" (hal. 92). Definisi ini menekankan peran pemimpin dalam memberikan makna dan arah pada usaha kolektif organisasi.

Menurut Raihani (2010), kepemimpinan visioner adalah "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil" (hal. 65). Definisi ini menekankan proses dari penciptaan hingga implementasi visi. Kartono (2008) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai "kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini" (hal. 153). Definisi ini menekankan bahwa visi harus realistis dan atraktif untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Suprayogo (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personil" (hal. 87). Definisi ini menekankan pentingnya interaksi sosial dalam pembentukan visi.

Wibowo (2016) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai "kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan

meningkat sampai saat ini" (hal. 215). Definisi ini menekankan pentingnya visi yang realistis dan atraktif untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Sejalan hal tersebut Komariah (2024) berpendapat bahwa Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah "pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas" (hal. 156). Definisi ini menekankan peran pemimpin dalam memberikan makna dan arah pada usaha kolektif organisasi. Usman (2013) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil" (hal. 311). Definisi ini menekankan proses dari penciptaan hingga implementasi visi.

Wahyudi (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah "kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/ mensosialisasikan / mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa

depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil" (hal. 256). Definisi ini menekankan kepemimpinan yang berilmu dan dapat mensosialisasikannya melalui interaksi sosial dalam pembentukan visi. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Surah Al-Baqarah ayat 247.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Nabi mereka berkata kepada mereka, “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana (mungkin) dia memperoleh kerajaan (kekuasaan) atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) menjawab, “Sesungguhnya Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik.” Allah menganugerahkan kerajaannya kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahaluas (kekuasaan dan rezeki-Nya) lagi Maha Mengetahui.”

Jadi Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki pengetahuan sehingga mempunyai visi yang jelas tentang masa depan dan mampu menginspirasi serta memotivasi orang lain untuk mencapainya. Pemimpin visioner dikenal memiliki pandangan jauh ke depan, memahami tren dan perubahan yang mungkin terjadi, serta merumuskan strategi jangka panjang yang inovatif. Mereka mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif, membangkitkan semangat tim, dan mendorong kreativitas.

b. Model Kepemimpinan Visioner

Menurut Komariah dan Triatna (2010), model kepemimpinan visioner terdiri dari empat komponen utama: penciptaan visi, perumusan visi, transformasi visi, dan implementasi visi. Mereka

menyatakan, "Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan" (hal. 82). Model ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam merancang dan mewujudkan visi organisasi.

Hidayat dan Machali (2012) mengusulkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari tiga tahap: formulasi visi, transformasi visi, dan implementasi visi. Mereka menegaskan, "Pemimpin visioner harus mampu menerjemahkan visinya ke dalam aksi nyata yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi" (hal. 93). Model ini menekankan proses dari perumusan hingga pelaksanaan visi. Wahyudi (2015) mengembangkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari lima elemen: visi yang jelas, komunikasi efektif, pemberdayaan, inovasi, dan evaluasi berkelanjutan. Ia menyatakan, "Kepemimpinan visioner membutuhkan kemampuan untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memelihara visi organisasi secara berkelanjutan" (hal. 118). Model ini menekankan pentingnya komunikasi dan inovasi dalam kepemimpinan visioner.

Mulyasa (2018) mengemukakan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari empat dimensi: perumusan visi, sosialisasi visi, implementasi visi, dan evaluasi visi. Ia menegaskan, "Pemimpin visioner harus mampu mengartikulasikan visi dengan jelas dan menginspirasi anggota organisasi untuk mewujudkannya" (hal. 76). Model ini menekankan pentingnya evaluasi dalam proses kepemimpinan visioner. Dalam penelitiannya, Raihani (2010) mengidentifikasi tiga komponen utama model kepemimpinan visioner: penciptaan visi, artikulasi visi, dan implementasi visi. Ia menyatakan, "Kepemimpinan visioner memerlukan kemampuan untuk menciptakan gambaran masa depan yang menarik dan menginspirasi" (hal. 67). Model ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan visi.

Suprayogo (2017) mengusulkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari empat tahap: perumusan visi, sosialisasi visi, implementasi visi, dan evaluasi visi. Ia menegaskan, "Pemimpin visioner harus mampu menerjemahkan visi ke dalam program-program konkret yang dapat diukur keberhasilannya" (hal. 95). Model ini menekankan pentingnya pengukuran keberhasilan dalam implementasi visi. Dalam jurnal penelitiannya, Suharsaputra (2016) mengembangkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari lima dimensi: visi yang jelas, komunikasi efektif, pemberdayaan tim, inovasi berkelanjutan, dan evaluasi kinerja. Ia menyatakan, "Kepemimpinan visioner membutuhkan kemampuan untuk membangun tim yang kuat dan mendorong inovasi dalam organisasi" (hal. 203). Model ini menekankan pentingnya pemberdayaan tim dan inovasi.

Kartono (2019) mengusulkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari empat komponen: perumusan visi, artikulasi visi, implementasi visi, dan evaluasi visi. Ia menegaskan, "Pemimpin visioner harus mampu mengartikulasikan visi dengan jelas dan menginspirasi anggota organisasi untuk mewujudkannya" (hal. 87). Model ini menekankan pentingnya evaluasi dalam proses kepemimpinan visioner. Dalam penelitiannya, Wibowo (2020) mengidentifikasi tiga komponen utama model kepemimpinan visioner: penciptaan visi, artikulasi visi, dan implementasi visi. Ia menyatakan, "Kepemimpinan visioner memerlukan kemampuan untuk menciptakan gambaran masa depan yang menarik dan menginspirasi" (hal. 123). Model ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan visi. Wahyudi (2023) mengembangkan model kepemimpinan visioner yang terdiri dari lima elemen: visi yang jelas, komunikasi efektif, pemberdayaan, inovasi, dan evaluasi berkelanjutan. Ia menyatakan, "Kepemimpinan visioner membutuhkan kemampuan untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memelihara visi

organisasi secara berkelanjutan" (hal. 135). Model ini menekankan pentingnya komunikasi dan inovasi dalam kepemimpinan visioner.

Secara keseluruhan, berbagai model kepemimpinan visioner yang diusulkan oleh para peneliti menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengartikulasikan, dan mengimplementasikan visi organisasi secara efektif. Elemen-elemen kunci seperti komunikasi yang efektif, pemberdayaan anggota tim, inovasi berkelanjutan, dan evaluasi kinerja menjadi fondasi utama dalam mewujudkan visi tersebut. Dengan fokus pada transformasi visi menjadi aksi nyata, pemimpin visioner diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner bukan hanya tentang memiliki visi yang jelas, tetapi juga tentang kemampuan untuk mengkomunikasikan dan mempertahankan visi tersebut dalam konteks yang dinamis dan penuh tantangan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Visioner

Kemampuan komunikasi dan intelegensi emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan visioner. Menurut penelitian Suharsaputra (2016), "Kemampuan komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam kepemimpinan visioner, memungkinkan pemimpin untuk mengartikulasikan visi dengan jelas dan menginspirasi pengikutnya" (hal. 198). Selain itu, Hidayat dan Tjahjono (2015) menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional pemimpin visioner berperan penting dalam membangun hubungan yang kuat dengan pengikut dan mengelola perubahan organisasi" (hal. 87). Kedua faktor ini memungkinkan pemimpin visioner untuk menyampaikan visi mereka dengan efektif dan membangun dukungan dari para pengikut.

Kreativitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi juga memainkan peran penting dalam kepemimpinan visioner. Penelitian oleh Wibowo (2018) menunjukkan bahwa "Pemimpin visioner yang kreatif dan inovatif lebih mampu mengidentifikasi peluang baru dan mengadaptasi

strategi organisasi dalam menghadapi perubahan iklim" (hal. 112). Sementara itu, Raihani (2017) menegaskan bahwa "Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi merupakan karakteristik penting bagi pemimpin visioner dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat" (hal. 76). Faktor-faktor ini memungkinkan pemimpin visioner untuk tetap relevan dan responsif terhadap perubahan iklim.

Pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan analitis juga berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan visioner. Menurut Mulyadi (2016), "Pengalaman dan pengetahuan yang luas membantu pemimpin visioner dalam merumuskan visi yang realistis dan strategis bagi organisasi" (hal. 203). Selain itu, Kartono dan Indrayanto (2017) menyatakan bahwa "Kemampuan analitis yang kuat membantu pemimpin visioner dalam mengidentifikasi tren, menganalisis risiko, dan membuat keputusan strategis" (hal. 168). Faktor-faktor ini memungkinkan pemimpin visioner untuk membuat keputusan yang lebih baik dan merumuskan strategi yang lebih efektif.

Integritas, etika, dan keberanian mengambil risiko juga merupakan faktor penting dalam kepemimpinan visioner. Penelitian oleh Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa "Integritas dan etika pemimpin visioner mempengaruhi kepercayaan pengikut dan kredibilitas visi yang disampaikan" (hal. 145). Sementara itu, Suharyanto (2021) menyatakan bahwa "Keberanian pemimpin visioner dalam mengambil risiko yang terkalkulasi mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berinovasi dan berkembang" (hal. 211). Faktor-faktor ini membangun kepercayaan dan mendorong pengambilan keputusan yang berani namun terukur.

d. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut penelitian Raihani (2008), "Kepala sekolah visioner mampu menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan dan

mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sebagai hasil interaksi sosial di antara warga sekolah dan stakeholders pendidikan" (hal. 482). Kepemimpinan visioner kepala sekolah tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif sekolah, tetapi juga pada penciptaan visi yang inspiratif dan transformatif untuk masa depan sekolah.

Kepala sekolah dengan kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam memotivasi dan memberdayakan guru serta staf sekolah. Penelitian oleh Usman (2015) menunjukkan bahwa "Kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dan kinerja sekolah" (hal. 56). Kepala sekolah visioner mampu menginspirasi dan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan temuan Wahyudi (2018) yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan visioner kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang inovatif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan" (hal. 123).

Kemampuan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan dan mengimplementasikan visi merupakan aspek penting dari kepemimpinan visioner. Hidayat dan Machali (2012) menegaskan bahwa "Kepala sekolah visioner harus mampu mengartikulasikan visinya dengan jelas dan meyakinkan, serta mengintegrasikannya ke dalam program dan kegiatan sekolah" (hal. 92). Selain itu, penelitian Suharsaputra (2016) menunjukkan bahwa "Kepemimpinan visioner kepala sekolah yang efektif melibatkan kemampuan untuk membangun kerjasama dan komitmen dari seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi bersama" (hal. 198).

Kepemimpinan visioner kepala sekolah juga berperan penting dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam dunia pendidikan. Menurut Mulyasa (2019), "Kepala sekolah visioner memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan, memanfaatkan peluang,

dan mengarahkan sekolah menuju masa depan yang lebih baik" (hal. 78). Hal ini diperkuat oleh penelitian Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan sekolah dalam menghadapi era disrupsi dan revolusi industri 4.0" (hal. 215). Dengan demikian, kepemimpinan visioner kepala sekolah tidak hanya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan sekolah menghadapi tantangan masa depan.

e. Indikator Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Menurut Hidayah (2016) dalam bukunya *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, kepemimpinan visioner kepala sekolah sangat berperan dalam menciptakan arah dan strategi yang efektif untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai apakah kepala sekolah sudah menerapkan kepemimpinan visioner di sekolah:

- 1) Menyusun visi strategis: Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk merumuskan visi jangka panjang yang jelas dan strategis demi kemajuan sekolah.
- 2) Mengkomunikasikan dan mengintegrasikan visi: Kepala sekolah mampu menyampaikan visi kepada seluruh pemangku kepentingan dengan cara yang efektif sehingga dapat dipahami dan diterapkan.
- 3) Mengarahkan dan mewujudkan visi: Kepala sekolah memberikan arahan yang tepat untuk memastikan visi sekolah diterapkan dalam berbagai aspek operasional.
- 4) Melibatkan guru dalam penyempurnaan visi: Kepala sekolah membuka ruang bagi guru untuk memberikan masukan guna meningkatkan relevansi dan efektivitas visi.
- 5) Mengevaluasi pencapaian visi: Kepala sekolah secara teratur menilai sejauh mana visi yang telah ditetapkan berhasil dicapai.

- 6) Memberikan inspirasi dan motivasi: Kepala sekolah bertindak sebagai sumber inspirasi bagi guru, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- 7) Menciptakan kebersamaan dan semangat kerja tim: Kepala sekolah membangun lingkungan yang mendukung kerja sama tim yang efektif.
- 8) Memberikan apresiasi dan pengakuan: Kepala sekolah menghargai dan mengakui kontribusi guru untuk memotivasi mereka.
- 9) Mendorong inovasi dan kreativitas: Kepala sekolah mempromosikan pendekatan inovatif dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah.
- 10) Menciptakan dan mendorong inovasi: Kepala sekolah memprakarsai inovasi yang relevan dengan kebutuhan sekolah dan mendorong guru untuk melakukan hal serupa.
- 11) Mendorong pengembangan profesional: Kepala sekolah memberikan peluang bagi guru untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan
- 12) Memperkirakan dan mengatasi tantangan masa depan: Kepala sekolah mempersiapkan strategi untuk menghadapi potensi masalah di masa depan dengan pendekatan yang visioner.
- 13) Membangun hubungan dan mendukung lingkungan kerja: Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis di antara anggota komunitas sekolah untuk mendukung realisasi visi.
- 14) Memberikan dukungan kepada guru: Kepala sekolah menyediakan bantuan baik moral maupun material untuk mendukung tugas guru.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif, serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tersebut. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya fokus pada administrasi, tetapi juga pada pengembangan budaya sekolah yang positif dan inovatif.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat mempengaruhi iklim kerja, yaitu:

1) Menciptakan Visi Bersama

Kepala sekolah yang visioner mampu merumuskan visi yang dapat diterima dan dipahami oleh seluruh anggota sekolah. Visi ini menjadi panduan bagi semua pihak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Leithwood dan Jantzi (2000), kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dapat menciptakan rasa memiliki di antara staf, yang berkontribusi pada iklim kerja yang positif.

2) Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi

Kepemimpinan visioner mendorong partisipasi aktif dari guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan implementasi, kepala sekolah dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab. Penelitian oleh Harris dan Spillane (2008) menunjukkan bahwa kolaborasi yang didorong oleh kepala sekolah yang visioner dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja staf.

3) Membangun Budaya Inovasi

Kepala sekolah yang visioner menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk mencoba metode pengajaran baru dan berbagi praktik terbaik, kepala sekolah dapat meningkatkan kreativitas dan motivasi staf. Fullan (2001) menekankan bahwa budaya inovasi yang diciptakan oleh pemimpin visioner dapat meningkatkan iklim kerja secara keseluruhan.

4) Memberikan Dukungan dan Pengembangan Profesional

Kepala sekolah yang visioner memahami pentingnya pengembangan profesional bagi staf. Dengan menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan, kepala sekolah dapat membantu guru untuk berkembang dan merasa dihargai. Penelitian oleh Darling-

Hammond (2000) menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan iklim kerja yang positif.

5) Dampak Positif Terhadap Kinerja dan Hasil Belajar

Iklim kerja yang positif yang dihasilkan dari kepemimpinan visioner tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi staf, tetapi juga berdampak pada kinerja mereka. Ketika guru merasa didukung dan terlibat, mereka lebih cenderung untuk berinovasi dalam pengajaran dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Penelitian oleh Fredricks, Blumenfeld, dan Paris (2004) menunjukkan bahwa keterlibatan guru yang tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar siswa.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap iklim kerja di sekolah. Dengan menciptakan visi yang jelas, mendorong kolaborasi, membangun budaya inovasi, dan memberikan dukungan pengembangan profesional, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Iklim kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi staf, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan visioner harus menjadi fokus dalam program pelatihan kepala sekolah untuk menciptakan sekolah yang berkualitas.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi staf, siswa, dan orang tua dapat membawa perubahan positif dalam sekolah. Berikut adalah kajian tentang pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah:

1) Menciptakan Visi dan Misi yang Jelas

Kepala sekolah yang visioner mampu merumuskan visi dan misi yang jelas untuk sekolah. Visi ini berfungsi sebagai panduan

bagi seluruh komunitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Leithwood dan Jantzi (2000), kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat dapat memotivasi dan mengarahkan staf serta siswa untuk bekerja menuju tujuan bersama.

2) Mendorong Inovasi dan Perubahan

Kepemimpinan visioner mendorong inovasi dalam praktik pengajaran dan pembelajaran. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya berfokus pada rutinitas, tetapi juga mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian oleh Fullan (2001) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang visioner mampu menciptakan budaya sekolah yang mendukung perubahan dan inovasi.

3) Membangun Tim yang Kuat

Kepala sekolah yang visioner mampu membangun tim yang solid di antara guru dan staf. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, kepala sekolah dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen staf. Harris dan Spillane (2008) menekankan bahwa kepemimpinan kolaboratif yang dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

4) Meningkatkan Keterlibatan Siswa

Kepemimpinan visioner juga berpengaruh pada keterlibatan siswa. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar akan menciptakan lingkungan yang lebih dinamis. Penelitian oleh Fredricks, Blumenfeld, dan Paris (2004) menunjukkan bahwa keterlibatan siswa yang tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar.

5) Menghadapi Tantangan dan Krisis

Kepala sekolah yang visioner memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan krisis dengan lebih baik. Dalam situasi yang sulit, seperti pandemi atau perubahan kebijakan pendidikan,

kepala sekolah yang visioner dapat merumuskan strategi yang efektif untuk menjaga kelangsungan pendidikan. Kotter (1996) menyatakan bahwa pemimpin yang visioner dapat mengelola perubahan dengan lebih baik dan memotivasi orang lain untuk beradaptasi.

6) Membangun Hubungan dengan Komunitas

Kepemimpinan visioner juga mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan orang tua dan komunitas. Kepala sekolah yang mampu menjalin kemitraan dengan orang tua dan masyarakat dapat menciptakan dukungan yang lebih besar untuk program-program sekolah. Penelitian oleh Epstein (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dan komunitas berkontribusi pada keberhasilan siswa.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan memiliki visi yang jelas, mendorong inovasi, membangun tim yang kuat, meningkatkan keterlibatan siswa, menghadapi tantangan, dan membangun hubungan dengan komunitas, kepala sekolah dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan visioner harus menjadi fokus dalam program pelatihan dan pengembangan kepala sekolah.

2. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam penelitian Norianggono et al. (2014), "Iklim kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, iklim sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok" (hal. 2). Definisi ini menekankan bahwa iklim kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang ada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Iklm kerja juga dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2008) dalam penelitian Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa "Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan" (hal. 43). Definisi ini menekankan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Iklm kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial. Menurut Simanjuntak (2011) dalam penelitian Josephine dan Harjanti (2017), "Iklim kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, iklim sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok" (hal. 147). Definisi ini menekankan bahwa iklim kerja juga meliputi aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, iklim kerja juga dapat dipahami sebagai faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam penelitian Pratama dan Wismar'ein (2018), "Iklim kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, iklim sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok" (hal. 88). Definisi ini menekankan bahwa iklim kerja mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklm kerja di sekolah dasar dapat didefinisikan sebagai persepsi kolektif dari semua anggota sekolah (guru, staf, siswa, dan orang tua) mengenai lingkungan kerja yang ada di sekolah. Iklim kerja mencakup berbagai aspek, termasuk hubungan interpersonal, dukungan

manajerial, budaya organisasi, dan suasana emosional di dalam sekolah. Menurut Hoy dan Miskel (2005), iklim kerja adalah "persepsi kolektif dari anggota organisasi tentang lingkungan kerja mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti kepercayaan, kolaborasi, dan komunikasi." Dalam konteks sekolah dasar, iklim kerja mencerminkan bagaimana guru dan staf merasakan suasana di sekolah, serta bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan siswa. Iklim kerja juga mencakup dimensi emosional dan sosial. Baker dan LeTendre (2005) menyatakan bahwa iklim kerja yang positif menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung secara emosional dan sosial. Hal ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap tugas mereka.

Dukungan dari kepala sekolah dan manajemen sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Leithwood dan Jantzi (2000) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Dukungan ini mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengakuan atas prestasi guru.

Iklim kerja juga berhubungan erat dengan budaya sekolah. Sergiovanni (2001) mendefinisikan budaya sekolah sebagai "nilai-nilai, norma, dan praktik yang membentuk interaksi di dalam sekolah." Iklim kerja yang positif berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang sehat, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Iklim kerja yang baik mendorong keterlibatan dan kolaborasi di antara guru. Harris dan Spillane (2008) menunjukkan bahwa ketika guru bekerja sama dan berbagi praktik terbaik, mereka dapat meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Keterlibatan ini menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan produktif.

Iklm kerja di sekolah dasar berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Fredricks, Blumenfeld, dan Paris (2004) menunjukkan bahwa keterlibatan guru yang tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar siswa. Ketika guru merasa puas dan termotivasi, mereka lebih cenderung untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Iklm kerja di sekolah dasar adalah konsep yang kompleks yang mencakup berbagai aspek, termasuk hubungan interpersonal, dukungan manajerial, budaya sekolah, dan suasana emosional. Penelitian menunjukkan bahwa iklm kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan, motivasi, dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan untuk menciptakan dan memelihara iklm kerja yang baik di sekolah dasar.

Penelitian oleh Baker dan LeTendre (2005) menunjukkan bahwa iklm kerja yang positif berhubungan langsung dengan kinerja guru. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan berusaha lebih keras dalam pengajaran. Iklm kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Iklm kerja yang positif tidak hanya mempengaruhi guru, tetapi juga berdampak pada keterlibatan siswa. Penelitian oleh Fredricks, Blumenfeld, dan Paris (2004) menunjukkan bahwa ketika guru merasa puas dan termotivasi, mereka lebih cenderung untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Keterlibatan siswa yang tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar, sehingga menciptakan iklm kerja yang baik di sekolah dasar sangat penting. Iklm kerja yang positif mendukung pembentukan hubungan interpersonal yang kuat antara guru, siswa, dan orang tua. Penelitian oleh Harris dan Spillane (2008) menunjukkan bahwa hubungan yang baik di antara anggota sekolah dapat meningkatkan kolaborasi dan

komunikasi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Ketika guru merasa terhubung dengan siswa dan rekan kerja, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dalam pengajaran dan berbagi praktik terbaik.

Iklm kerja di sekolah dasar sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan siswa, dan hubungan interpersonal yang kuat. Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang baik harus menjadi prioritas bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan. Upaya untuk meningkatkan iklim kerja di sekolah dasar dapat mencakup pelatihan untuk kepala sekolah, pengembangan profesional untuk guru, dan inisiatif untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara semua anggota sekolah.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan efektivitas pengajaran guru. Berikut adalah beberapa alasan mengapa iklim kerja di sekolah dasar penting untuk meningkatkan kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya:

1) Dukungan Emosional dan Sosial

Iklm kerja yang positif menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung secara emosional dan sosial. Penelitian oleh Harris dan Spillane (2008) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara guru dan rekan kerja, serta dukungan dari kepala sekolah, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan berusaha lebih keras dalam pengajaran.

2) Motivasi dan Keterlibatan

Iklm kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan keterlibatan guru. Penelitian oleh Fredricks,

Blumenfeld, dan Paris (2004) menunjukkan bahwa ketika guru merasa terlibat dan termotivasi, mereka lebih cenderung untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Keterlibatan guru yang tinggi berhubungan positif dengan hasil belajar siswa, sehingga menciptakan iklim kerja yang baik sangat penting.

3) Peningkatan Kinerja Melalui Kolaborasi

Iklim kerja yang positif mendorong kolaborasi di antara guru. Penelitian oleh Baker dan LeTendre (2005) menunjukkan bahwa ketika guru bekerja sama dan berbagi praktik terbaik, mereka dapat meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di sekolah.

4) Pengembangan Profesional

Dukungan manajerial yang baik dari kepala sekolah berkontribusi pada iklim kerja yang positif. Penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Ketika guru memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan, mereka lebih mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

5) Pengaruh Terhadap Budaya Sekolah

Iklim kerja yang positif berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang sehat. Menurut Sergiovanni (2001), budaya sekolah yang baik menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota sekolah. Ketika guru merasa bahwa mereka adalah bagian dari komunitas yang mendukung, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam pengajaran dan pengembangan siswa.

6) Mengurangi Stres dan Burnout

Iklm kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres dan risiko burnout di kalangan guru. Penelitian oleh Kyriacou (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi tekanan yang dialami guru, sehingga mereka dapat fokus pada pengajaran dan pengembangan siswa. Ketika guru tidak terbebani oleh stres, mereka lebih mampu memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif berhubungan dengan dukungan emosional, motivasi, kolaborasi, pengembangan profesional, budaya sekolah yang sehat, dan pengurangan stres. Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang baik harus menjadi prioritas bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan. Upaya untuk meningkatkan iklim kerja di sekolah dasar dapat mencakup pelatihan untuk kepala sekolah, pengembangan profesional untuk guru, dan inisiatif untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara semua anggota sekolah.

b. Dimensi Iklim Kerja

Iklm kerja umumnya dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu iklim kerja fisik dan iklim kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam penelitian Norianggono et al. (2014), "Iklim kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung" (hal. 3). Iklim kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata letak ruang kerja, dan keamanan tempat kerja.

Dimensi kedua dari iklim kerja adalah iklim kerja non-fisik. Nitisemito (2008) dalam penelitian Josephine dan Harjanti (2017) mendefinisikan iklim kerja non-fisik sebagai "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan" (hal. 147). Iklim kerja non-fisik meliputi aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem komunikasi dalam organisasi. Beberapa peneliti juga mengidentifikasi dimensi tambahan dalam iklim kerja. Misalnya, Mangkunegara (2005) dalam penelitian Pratama dan Wismar'ein (2018) menambahkan dimensi iklim kerja temporal, yang mencakup "waktu kerja, waktu istirahat, dan sistem shift kerja" (hal. 89). Dimensi ini menekankan pentingnya pengaturan waktu dan jadwal kerja dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Selain itu, dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam dunia kerja, beberapa peneliti mulai mempertimbangkan dimensi iklim kerja virtual. Menurut Rahmawati et al. (2021), "Iklim kerja virtual meliputi aspek-aspek seperti infrastruktur teknologi, platform kolaborasi online, dan kebijakan kerja jarak jauh yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pekerjaan digital" (hal. 56). Dimensi ini menjadi semakin relevan dengan meningkatnya tren kerja jarak jauh dan digitalisasi di berbagai sektor.

Iklim kerja di sekolah dapat dianalisis melalui berbagai dimensi yang mencerminkan pengalaman dan persepsi anggota sekolah, termasuk guru, staf, dan siswa. Berikut adalah beberapa dimensi iklim kerja yang sering diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya:

1) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial mencakup sejauh mana kepala sekolah dan manajemen memberikan dukungan, sumber daya, dan pengakuan kepada guru. Penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000) menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru dan kinerja mereka. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, pengembangan profesional, dan umpan balik yang konstruktif.

2) Hubungan Interpersonal

Dimensi ini mencakup kualitas hubungan antara guru, staf, dan siswa. Harris dan Spillane (2008) menekankan pentingnya hubungan yang baik di antara anggota sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hubungan yang kuat dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan rasa saling percaya, yang semuanya berkontribusi pada iklim kerja yang baik.

3) Keterlibatan dan Partisipasi

Keterlibatan dan partisipasi mencerminkan sejauh mana guru merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan di sekolah. Penelitian oleh Baker dan LeTendre (2005) menunjukkan bahwa ketika guru merasa dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, mereka lebih cenderung untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

4) Budaya Sekolah

Budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang membentuk interaksi di dalam sekolah. Sergiovanni (2001) menyatakan bahwa budaya sekolah yang positif menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota sekolah. Budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan iklim kerja secara keseluruhan.

5) Kesejahteraan Emosional

Kesejahteraan emosional mencakup aspek-aspek seperti stres, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian oleh Kyriacou (2001) menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif dapat mengurangi stres dan risiko burnout di kalangan guru. Ketika guru merasa sejahtera secara emosional, mereka lebih mampu memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

6) Komunikasi

Dimensi komunikasi mencakup sejauh mana informasi mengalir dengan baik di dalam sekolah. Hoy dan Miskel

(2005) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan staf sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara anggota sekolah.

7) Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan mencerminkan sejauh mana prestasi guru dihargai dan diakui. Penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi guru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika guru merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan berusaha lebih keras dalam pengajaran.

Dimensi iklim kerja di sekolah mencakup dukungan manajerial, hubungan interpersonal, keterlibatan dan partisipasi, budaya sekolah, kesejahteraan emosional, komunikasi, serta penghargaan dan pengakuan. Semua dimensi ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada pengalaman keseluruhan anggota sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif, yang ditandai oleh dimensi-dimensi ini, dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan untuk memperhatikan dan mengembangkan semua dimensi ini dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di sekolah

c. Indikator Iklim Kerja Guru

Menurut Kusumaputri (2020) dalam buku *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*, iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen, dan kinerja individu dalam sebuah institusi. Berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai iklim kerja guru di sekolah:

- 1) Hubungan harmonis antar guru: Guru saling mendukung dan menjaga hubungan profesional yang harmonis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- 2) Hubungan guru dengan kepala sekolah: Kepala sekolah dan guru membangun rasa saling percaya dan komunikasi terbuka untuk mendukung kolaborasi.
- 3) Dukungan dalam berbagi ide: Guru diberikan kebebasan untuk berbagi gagasan kreatif yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah
- 4) Fasilitas dan keamanan kerja: Sekolah menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan yang aman bagi guru untuk bekerja dengan nyaman.
- 5) Kenyamanan lingkungan kerja: Lingkungan sekolah mendukung produktivitas guru dengan suasana yang nyaman dan teratur.
- 6) Kesejahteraan emosional: Guru merasa didukung secara emosional, bebas dari tekanan berlebihan, dan kepala sekolah peduli terhadap kebutuhan mereka.
- 7) Dukungan profesional: Guru didukung oleh kepala sekolah untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.
- 8) Keseimbangan kerja dengan kehidupan: kepala sekolah membantu guru menyeimbangkan tugas kerja dengan kehidupan pribadi mereka.
- 9) Penyelesaian konflik: Kepala sekolah memastikan konflik diselesaikan secara adil dan bijaksana.
- 10) Budaya inklusif dan adil: Kepala sekolah menciptakan budaya yang mendorong kesetaraan, inklusivitas, dan rasa keadilan di lingkungan kerja.
- 11) Penghargaan dan apresiasi: Guru mendapatkan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian mereka dalam mendukung visi sekolah.

Iklm kerja merujuk pada suasana, budaya dan lingkungan di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu. Iklm kerja mencakup interaksi antara guru, siswa, dan staf administrasi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi pada

pengalaman kerja dan pembelajaran di sekolah. Berdasarkan penelitian yang ada, beberapa komponen utama dari iklim kerja di sekolah dasar meliputi:

- 1) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen yang mempengaruhi suasana kerja. Kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif dapat menciptakan iklim kerja yang positif.
- 2) Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan antara guru, siswa, dan staf lainnya. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara semua pihak.
- 3) Dukungan Sosial: Tingkat dukungan yang diterima guru dari rekan sejawat dan manajemen. Dukungan ini penting untuk mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- 4) Kebijakan dan Praktik Sekolah: Kebijakan yang diterapkan di sekolah, termasuk kebijakan pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan pengelolaan kelas, yang dapat mempengaruhi iklim kerja.
- 5) Fasilitas dan Sumber Daya: Ketersediaan fasilitas yang memadai dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran dan pengajaran.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja di sekolah dasar antara lain:

- 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah: Kepala sekolah yang visioner dan mendukung dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.
- 2) Budaya Sekolah: Budaya yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan rasa memiliki di antara guru dan staf, yang pada gilirannya dapat memperbaiki iklim kerja.
- 3) Pengembangan Profesional: Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan keterampilan

guru dan memberikan mereka rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka.

- 4) Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas: Keterlibatan orang tua dan komunitas dalam kegiatan sekolah dapat menciptakan dukungan tambahan bagi guru dan siswa, serta memperkuat iklim kerja.

Iklim kerja yang positif di sekolah dasar memiliki dampak yang signifikan, antara lain:

- 1) Kinerja Guru: Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih termotivasi dan produktif.
- 2) Kepuasan Kerja: Guru yang bekerja dalam iklim kerja yang positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi guru.
- 3) Keterlibatan Siswa: Iklim kerja yang baik juga berkontribusi pada keterlibatan siswa dalam proses belajar. Siswa yang merasa nyaman dan didukung di sekolah cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar.
- 4) Kesejahteraan Emosional: Iklim kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan emosional guru dan staf, mengurangi stres, dan meningkatkan kesehatan mental.

Iklim kerja di sekolah dasar merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja, dan hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, hubungan interpersonal yang positif, dukungan sosial, dan kebijakan yang mendukung dapat menciptakan iklim kerja yang sehat. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk terus berupaya menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang positif demi meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Menghadapi kondisi iklim kerja yang belum kondusif di sekolah dasar memerlukan pendekatan yang terencana. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

- 1) Meningkatkan Kepemimpinan: Kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Ini termasuk mendengarkan masukan dari guru dan staf, serta menciptakan ruang untuk diskusi terbuka mengenai masalah yang ada.
- 2) Membangun Hubungan Interpersonal: Mendorong kolaborasi antara guru dan staf melalui kegiatan tim-building dan pelatihan bersama. Hubungan yang baik dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan kerja sama.
- 3) Memberikan Dukungan Sosial: Menyediakan sistem dukungan bagi guru, seperti mentor atau kelompok dukungan, untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.
- 4) Mengembangkan Kebijakan yang Mendukung: Meninjau dan memperbarui kebijakan sekolah yang mungkin tidak mendukung iklim kerja yang positif. Ini termasuk kebijakan pengembangan profesional dan evaluasi kinerja yang adil.
- 5) Meningkatkan Fasilitas dan Sumber Daya: Memastikan bahwa guru memiliki akses ke fasilitas yang memadai dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.
- 6) Mendorong Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas: Mengajak orang tua dan komunitas untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, sehingga menciptakan dukungan tambahan bagi guru dan siswa.
- 7) Melakukan Evaluasi Berkala: Melakukan survei atau evaluasi berkala untuk mengidentifikasi masalah dalam iklim kerja dan mendapatkan umpan balik dari guru dan staf mengenai langkah-langkah yang telah diambil.

8) Menciptakan Lingkungan yang Positif: Mengembangkan budaya sekolah yang inklusif dan saling menghargai, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran dalam menciptakan iklim kerja yang baik.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan kondisi iklim kerja di sekolah dasar dapat diperbaiki, sehingga mendukung kinerja guru dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Iklim kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima siswa. Dengan memahami bagaimana iklim kerja mempengaruhi kinerja guru, sekolah dapat mengidentifikasi strategi untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, yang akan meningkatkan hasil belajar siswa. Guru sering menghadapi tekanan dan stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Penelitian lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor dalam iklim kerja yang berkontribusi pada stres dan burnout. Dengan memahami hubungan ini, sekolah dapat mengembangkan intervensi yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan emosional guru, yang penting untuk menjaga kinerja mereka.

Mengeksplorasi bagaimana iklim kerja mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kebutuhan pengembangan profesional yang spesifik. Sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan dan efektif, yang akan membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Iklim kerja yang positif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen guru, yang penting untuk retensi. Penelitian lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi elemen-elemen iklim kerja yang paling berpengaruh terhadap keputusan guru untuk tetap di sekolah. Dengan memahami faktor-faktor ini, sekolah dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi guru, yang sangat penting mengingat tantangan

yang dihadapi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas.

Iklm kerja yang mendukung dapat mendorong guru untuk berkolaborasi dan berinovasi dalam praktik pengajaran mereka. Penelitian lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi cara-cara di mana iklim kerja dapat difasilitasi untuk mendorong kolaborasi antar guru, yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Hasil penelitian tentang iklim kerja dan kinerja guru dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan dan kebijakan pendidikan. Dengan data yang jelas tentang bagaimana iklim kerja mempengaruhi kinerja, pengambil kebijakan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan lingkungan kerja di sekolah.

Setiap sekolah memiliki kondisi dan tantangan yang berbeda-beda. Penelitian lebih lanjut dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor lokal mempengaruhi iklim kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, sekolah dapat mengembangkan pendekatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kondisi spesifik mereka.

Penelitian tentang hubungan antara iklim kerja dan kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mendukung kesejahteraan guru, meningkatkan retensi, mendorong inovasi, dan memberikan dasar untuk kebijakan pendidikan yang lebih baik. Dengan memahami dan mengembangkan iklim kerja yang positif, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru dan siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Supardi (2014) dalam Mafudah dan Asrori (2016), "Kinerja guru merupakan kemampuan

seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik." Kinerja guru yang baik akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Seperti yang dikemukakan oleh Usman (2002) dalam Astuti (2017), "Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam: (1) merencanakan program belajar mengajar, (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (4) menguasai bahan pelajaran." Kemampuan-kemampuan ini sangat penting dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga perlu diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sugiyono et al. (2020), "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)." Kemampuan guru meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal untuk melaksanakan tugas dengan baik. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai upaya, salah satunya adalah pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Mulyasa (2013) dalam Nurdiansyah (2017) menyatakan bahwa "Pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan merupakan salah satu faktor penentu utama dari peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan." Program pengembangan ini dapat berupa pelatihan, workshop, atau studi lanjut.

Penilaian kinerja guru juga merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan. Menurut Rivai (2004) dalam Astuti (2017), "Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat

ketidakhadiran." Penilaian kinerja yang objektif dan transparan dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan. Kompetensi guru juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sudjana (2002) dalam Nurdiansyah (2017), "Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru." Kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pengembangan kompetensi ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Sugiyono et al. (2020), "Iklim kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, iklim sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Iklim kerja yang kondusif akan menunjang kinerja guru. Terakhir, peran kepemimpinan sekolah juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013) dalam Nurdiansyah (2017), "Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan." Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya sekolah yang positif dan mendukung, serta memberikan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran dan dapat dianggap sebagai kunci untuk mencapai hasil pendidikan yang efektif. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa kinerja guru demikian penting:

b. Peran Sebagai Fasilitator

Pengelolaan Kelas: Guru yang berkinerja baik mampu mengelola kelas dengan efektif, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif.

Pendekatan Pedagogis: Kinerja guru mencakup pemilihan metode pengajaran yang tepat, yang dapat disesuaikan dengan

kebutuhan siswa. Ini membantu memastikan bahwa semua siswa memahami materi yang diajarkan.

1) Keterampilan Komunikasi

Menyampaikan Materi: Guru yang efektif memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga mereka dapat menjelaskan konsep sulit dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa

Interaksi Positif: Kinerja guru yang baik menciptakan hubungan positif dengan siswa, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

2) Penggunaan Teknologi dan Sumber Daya

Inovasi dalam Pembelajaran: Guru berkinerja tinggi cenderung lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi dan sumber daya modern dalam pengajaran, yang dapat memperkaya pengalaman belajar siswa.

Adaptasi terhadap Perubahan: Kinerja guru yang baik mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan siswa, memastikan bahwa mereka selalu memberikan pendidikan yang relevan.

3) Evaluasi dan Umpan Balik

Penilaian yang Efektif: Guru yang efektif mampu melakukan penilaian yang adil dan akurat terhadap kemajuan siswa, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu siswa meningkatkan kinerja mereka.

Refleksi Diri: Kinerja guru juga melibatkan kemampuan untuk merenungkan praktik pengajaran mereka sendiri dan mencari cara untuk meningkatkannya.

4) Motivasi dan Inspirasi

Pengaruh terhadap Siswa: Guru yang menunjukkan kinerja baik dapat menjadi teladan bagi siswa, memotivasi mereka untuk belajar lebih giat dan mengembangkan minat dalam subjek yang

diajarkan. Pembangunan Karakter: Selain pengajaran akademik, guru juga berperan dalam pembangunan karakter siswa, yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka di luar kelas.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam proses pembelajaran yang berpengaruh pada efektivitas pendidikan. Melalui pengelolaan kelas yang baik, keterampilan komunikasi, penggunaan teknologi, evaluasi yang tepat, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi siswa, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang positif dan berdampak. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi fokus dalam upaya meningkatkan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja guru merujuk pada sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti:

- 1) Pengajaran: Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan efektif.
- 2) Manajemen Kelas: Kemampuan guru dalam mengelola interaksi di dalam kelas dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
- 3) Penilaian: Kemampuan guru dalam menilai dan memberikan umpan balik terhadap kemajuan belajar siswa.
- 4) Pengembangan Profesional: Keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.

Menurut Dr. Widdy H.F. Rorimpandey (2021), kinerja guru dalam lingkungan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, mulai dari kemampuan profesional hingga kondisi lingkungan kerja. "Faktor-faktor ini tidak hanya menentukan kualitas pembelajaran, tetapi juga memengaruhi motivasi, dedikasi, dan produktivitas guru secara keseluruhan" (Rorimpandey, 2021, hlm. 124).

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi profesional: Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran serta

menyampaikan pembelajaran secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi secara sistematis, serta memberikan solusi terhadap berbagai tantangan pembelajaran

- 2) Motivasi kerja: Motivasi kerja mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Faktor ini dapat bersumber dari rasa tanggung jawab profesional, kepuasan pribadi, serta penghargaan dari pihak sekolah atau masyarakat. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas dan komitmen guru
- 3) Kepemimpinan kepala sekolah: Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam membangun iklim kerja yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah yang efektif mampu memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi serta produktivitas mereka
- 4) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Faktor ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar guru, serta ketersediaan fasilitas penunjang pembelajaran. Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru
- 5) Kepuasan kerja: Tingkat kepuasan kerja guru terkait dengan pemenuhan kebutuhan mereka dalam menjalankan profesinya, seperti kesejahteraan finansial, penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran

Dalam artikel yang ditulis oleh Azulaidin dan Rosmika (2021), dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satu faktor utama adalah kemampuan dan kompetensi guru. Kompetensi ini mencakup kemampuan pedagogik, teknis, dan sosial yang harus dimiliki guru

dalam proses pembelajaran. Kemampuan yang lebih tinggi memungkinkan guru untuk menyampaikan materi secara efektif serta menumbuhkan interaksi yang positif dengan peserta didik.

Lingkungan kerja yang kondusif juga disebut sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini meliputi ketersediaan fasilitas yang memadai, suasana sekolah yang mendukung, serta hubungan yang harmonis antara guru dan rekan kerja. Lingkungan yang positif memungkinkan guru untuk berfokus dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.

Dukungan dari kepala sekolah dan pihak manajemen sekolah turut menjadi penentu kinerja guru. Menurut Azulaidin dan Rosmika (2021), pemimpin sekolah yang mampu memberikan motivasi serta membangun sistem kerja yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja guru. Selain itu, bimbingan dan evaluasi yang konstruktif dari kepala sekolah dapat membantu guru dalam mengatasi tantangan di kelas serta meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor signifikan lainnya yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dalam mengajar dan memiliki keinginan untuk terus belajar serta meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan pribadi untuk berprestasi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan yang diberikan sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian yang dilakukan oleh Azulaidin dan Rosmika (2021) menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu aspek saja, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan pribadi, lingkungan kerja, dukungan manajemen, serta motivasi yang dimiliki guru. Dengan memperhatikan dan

meningkatkan faktor-faktor ini, diharapkan kualitas pendidikan dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Kinerja guru yang baik memiliki dampak signifikan terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa, antara lain:

- 1) Hasil Belajar Siswa: Kinerja guru yang tinggi berhubungan positif dengan pencapaian akademik siswa. Penelitian menunjukkan bahwa siswa yang diajar oleh guru berkinerja tinggi cenderung memiliki nilai yang lebih baik dan pemahaman yang lebih mendalam tentang materi pelajaran.
- 2) Keterlibatan Siswa: Guru yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Keterlibatan siswa yang tinggi berkontribusi pada motivasi belajar dan pencapaian akademik yang lebih baik.
- 3) Pengembangan Karakter Siswa: Kinerja guru yang baik tidak hanya berdampak pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa. Guru yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial dan emosional.
- 4) Retensi Guru: Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berkontribusi pada retensi guru di sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bertahan lebih lama dalam profesi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Berbagai faktor, termasuk kualifikasi, pengalaman, dukungan manajemen, iklim kerja, dan motivasi, mempengaruhi kinerja guru. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Seseorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.¹⁰ Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Masrum (2019) dalam bukunya *Kinerja Guru Profesional*, seorang guru profesional tidak hanya harus memiliki kompetensi pedagogik, tetapi juga sikap yang reflektif untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru:

- 1) Perencanaan pembelajaran: Guru selalu membuat rencana pembelajaran yang matang sesuai dengan kurikulum
- 2) Metode dan strategi pembelajaran: Guru menggunakan berbagai metode yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal.
- 3) Penggunaan media dan sumber belajar: Guru memanfaatkan media pembelajaran dan sumber daya yang relevan untuk meningkatkan pemahaman siswa.

- 4) Pengelolaan kelas: Guru menciptakan suasana kelas yang kondusif dan mendukung pembelajaran yang efektif.
- 5) Pendekatan personal: Guru memberikan perhatian individual kepada siswa, termasuk mereka yang membutuhkan bantuan tambahan.
- 6) Dorongan kreativitas dan berfikir kritis: Guru mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam proses pembelajaran.
- 7) Umpan balik: Guru memberikan evaluasi dan saran konstruktif kepada siswa untuk meningkatkan pemahaman mereka.
- 8) Keterlibatan dalam pengembangan profesional: Guru aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan bidang pendidikan mereka.
- 9) Kolaborasi dengan rekan dan orang tua: Guru bekerja sama dengan kolega dan orang tua untuk mendukung perkembangan siswa secara holistik.
- 10) Manajemen tugas administrasi: Guru menyelesaikan tugas administratif dengan tepat waktu dan menjaga kerapian dokumen pembelajaran.

Indikator kinerja guru merupakan aspek penting dalam menilai efektivitas dan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh seorang pendidik. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Berikut adalah kajian teori mengenai indikator kinerja guru berdasarkan hasil penelitian yang relevan:

- 1) Kompetensi Pedagogik:
 - a) Rancangan Pembelajaran: Kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan karakteristik siswa.
 - b) Metode Pengajaran: Penggunaan metode yang bervariasi dan inovatif untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

- c) Penilaian dan Evaluasi: Kemampuan guru dalam melakukan penilaian yang objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.
- 2) Kompetensi Profesional:
- a) Penguasaan Materi: Tingkat pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan, termasuk kemampuan untuk menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.
 - b) Pengembangan Diri: Keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, dan studi lanjut untuk meningkatkan kompetensi.
- 3) Kompetensi Sosial:
- a) Hubungan dengan Siswa: Kemampuan guru dalam membangun hubungan yang positif dan mendukung dengan siswa, termasuk kemampuan untuk memahami kebutuhan dan perasaan siswa.
 - b) Kerjasama dengan Rekan Kerja: Keterlibatan guru dalam kolaborasi dengan rekan-rekan sejawat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berbagi praktik terbaik.
- 4) Kompetensi Kepribadian
- a) Sikap dan Etika: Sikap profesional yang ditunjukkan oleh guru, termasuk integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pendidikan.
 - b) Kemampuan Mengelola Kelas: Keterampilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mengelola perilaku siswa di dalam kelas.
- 5) Hasil Belajar Siswa
- a) Pencapaian Akademik: Indikator yang mengukur hasil belajar siswa, seperti nilai ujian dan prestasi akademik lainnya, yang dapat mencerminkan efektivitas pengajaran guru.

b) Keterlibatan Siswa: Tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan belajar, yang dapat menjadi indikator keberhasilan metode pengajaran yang diterapkan oleh guru.

Beberapa penelitian yang relevan menunjukkan bahwa indikator-indikator di atas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru secara komprehensif. Penelitian oleh Mulyasa (2013) menekankan pentingnya kompetensi pedagogik dan profesional dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, penelitian oleh Sukardi (2015) menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik antara guru dan siswa berkontribusi pada peningkatan motivasi dan hasil belajar siswa.

Indikator kinerja guru mencakup berbagai aspek yang saling terkait, mulai dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial, hingga kepribadian. Evaluasi kinerja guru yang holistik dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan alat ukur yang lebih efektif dalam menilai kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.

Kinerja guru adalah salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Namun, kinerja guru tidak dapat dipandang sebagai suatu entitas yang berdiri sendiri; dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Berikut adalah elemen-elemen yang berkaitan langsung dengan kinerja guru, didukung oleh hasil penelitian:

1) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru dalam bidang yang diajarkan. Penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa guru yang memiliki kualifikasi dan pelatihan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Guru yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan dapat meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas sekolah, sumber daya yang tersedia, dan dukungan dari manajemen, berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Ingersoll (2001) menunjukkan bahwa guru yang bekerja di sekolah dengan dukungan manajerial yang baik dan sumber daya yang memadai cenderung lebih puas dan berkomitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

3) Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru juga berperan penting dalam kinerja mereka. Penelitian oleh Ryan dan Deci (2000) menunjukkan bahwa guru yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan di sekolah dapat meningkatkan motivasi guru.

4) Hubungan Sosial

Hubungan yang baik antara guru dan siswa, serta antara guru dan rekan sejawat, dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian oleh Pianta et al. (2007) menunjukkan bahwa interaksi positif antara guru dan siswa dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.

5) Kondisi Siswa

Karakteristik dan kondisi siswa, seperti latar belakang sosial ekonomi, motivasi belajar, dan dukungan keluarga, juga mempengaruhi kinerja guru. Penelitian oleh Baker dan LeTendre (2005) menunjukkan bahwa guru yang mengajar di kelas dengan siswa yang memiliki latar belakang yang beragam mungkin menghadapi tantangan yang lebih besar, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

6) Kebijakan Pendidikan

Kebijakan pendidikan yang diterapkan di tingkat lokal dan nasional juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian oleh Fullan (2007) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru dan memberikan otonomi dalam pengajaran dapat meningkatkan kinerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi profesional, lingkungan kerja, motivasi, hubungan sosial, kondisi siswa, dan kebijakan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa semua faktor ini saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk mempertimbangkan pendekatan yang holistik dan terintegrasi yang mencakup semua aspek tersebut. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus melibatkan dukungan yang komprehensif bagi guru, baik dari segi profesionalisme, lingkungan kerja, maupun kebijakan pendidikan.

Iklm kerja yang kondusif di sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Karakteristik iklim kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek yang menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung bagi semua anggota sekolah. Berikut adalah beberapa karakteristik iklim kerja yang kondusif berdasarkan hasil penelitian sebelumnya:

1) Dukungan Manajerial yang Kuat

Kepala sekolah yang memberikan dukungan yang memadai kepada guru, baik dalam bentuk sumber daya, pelatihan, maupun umpan balik, menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000) menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja guru dan meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah yang responsif

terhadap kebutuhan guru dapat menciptakan rasa percaya dan komitmen di antara staf.

2) Hubungan Interpersonal yang Positif

Karakteristik iklim kerja yang kondusif mencakup hubungan yang baik antara guru, staf, dan siswa. Harris dan Spillane (2008) menekankan bahwa hubungan yang kuat dan saling mendukung di antara anggota sekolah dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi. Ketika guru merasa terhubung dengan rekan-rekan mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dan berbagi praktik terbaik.

3) Keterlibatan dan Partisipasi

Iklim kerja yang kondusif mendorong keterlibatan dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Penelitian oleh Baker dan LeTendre (2005) menunjukkan bahwa ketika guru merasa dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara guru.

4) Budaya Sekolah yang Positif

Budaya sekolah yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan merupakan karakteristik penting dari iklim kerja yang kondusif. Sergiovanni (2001) menyatakan bahwa budaya yang positif menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota sekolah. Ketika guru merasa bahwa mereka adalah bagian dari komunitas yang mendukung, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam pengajaran.

5) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan transparan antara kepala sekolah, guru, dan staf merupakan karakteristik penting dari iklim kerja yang kondusif. Hoy dan Miskel (2005) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan

kolaborasi di antara anggota sekolah. Ketika informasi mengalir dengan baik, anggota sekolah merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan harapan sekolah.

6) Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru merupakan karakteristik penting dari iklim kerja yang kondusif. Penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan berusaha lebih keras dalam pengajaran.

7) Kesejahteraan Emosional

Iklim kerja yang kondusif juga memperhatikan kesejahteraan emosional guru. Penelitian oleh Kyriacou (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres dan risiko burnout di kalangan guru. Ketika guru merasa sejahtera secara emosional, mereka lebih mampu memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Karakteristik iklim kerja yang kondusif mencakup dukungan manajerial yang kuat, hubungan interpersonal yang positif, keterlibatan dan partisipasi, budaya sekolah yang positif, komunikasi yang efektif, penghargaan dan pengakuan, serta perhatian terhadap kesejahteraan emosional. Semua karakteristik ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada pengalaman keseluruhan anggota sekolah. Menciptakan iklim kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa, sehingga kepala sekolah dan pengambil kebijakan perlu memperhatikan dan mengembangkan semua karakteristik ini dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di sekolah.

Iklim kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam menciptakan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik iklim kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan non-fisik yang

mendukung kenyamanan dan efektivitas kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Norianggono et al. (2014), "Iklim kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung." Aspek fisik ini meliputi pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan tata letak ruang kerja yang ergonomis.

Selain aspek fisik, iklim kerja yang kondusif juga ditentukan oleh faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan atasan. Sutrisno (2010) dalam Josephine dan Harjanti (2017) menyatakan bahwa "Iklim kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan." Hal ini mencakup komunikasi yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan sistem manajemen yang mendukung pengembangan karyawan. Karakteristik lain dari iklim kerja yang kondusif adalah adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Menurut Nitisemito (2000) dalam Nugraha et al. (2017), "Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan." Ini termasuk beban kerja yang sesuai, peralatan dan teknologi yang memadai, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir.

Iklim kerja yang kondusif juga ditandai dengan adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang adil. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001) dalam Josephine dan Harjanti (2017), "Iklim kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan." Sistem penghargaan yang baik mencakup gaji yang

kompetitif, bonus berdasarkan kinerja, dan pengakuan atas prestasi kerja.

B. Kajian Penelitian Relevan

Kajian penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

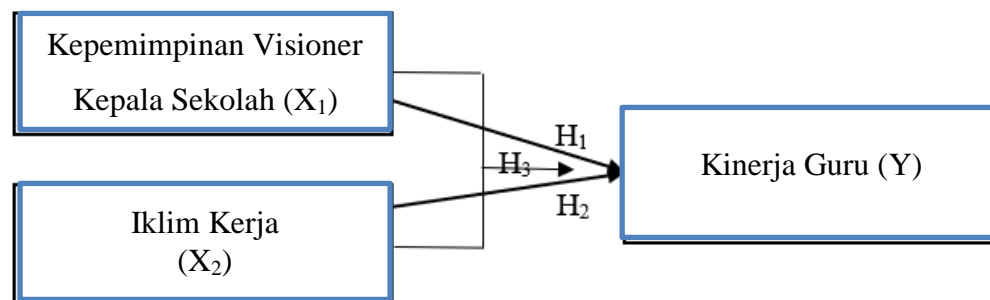
1. Judul: Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar
Pertanyaan Penelitian: Bagaimana kepemimpinan visioner mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar? Referensi: Yusuf, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1-10. Hasil Penelitian: Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar.
2. Judul: Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Motivasi Guru di Sekolah Dasar
Pertanyaan Penelitian: Bagaimana kepemimpinan visioner berhubungan dengan motivasi guru di sekolah dasar? Referensi: Wahyuni, S. (2018). Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Motivasi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 123-135. Hasil Penelitian: Kepemimpinan visioner memiliki hubungan positif dengan motivasi guru di sekolah dasar.
3. Judul: Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kolaborasi Guru dan Hasil Belajar Siswa
Pertanyaan Penelitian: Bagaimana kepemimpinan visioner mempengaruhi kolaborasi guru dan hasil belajar siswa? Referensi: Hasan, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kolaborasi Guru dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 1(1), 1-15. Hasil Penelitian: Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kolaborasi guru dan hasil belajar siswa.
4. Judul: Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar
Pertanyaan Penelitian: Bagaimana kepemimpinan visioner berhubungan dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar? Referensi: Wati, E. (2019). Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,

3(2), 156-168. Hasil Penelitian: Kepemimpinan visioner memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar.

5. Judul: Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Otonomi Guru dan Kinerja di Sekolah Dasar
Pertanyaan Penelitian: Bagaimana kepemimpinan visioner mempengaruhi otonomi guru dan kinerja di sekolah dasar?
Referensi: Mulyani, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Otonomi Guru dan Kinerja di Sekolah Dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 45-58. Hasil Penelitian: Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap otonomi guru dan kinerja di sekolah dasar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Almustaqim (2023) mengidentifikasi indikator kinerja guru dalam proses pembelajaran, yang mencakup aspek kompetensi profesional dan kemampuan pedagogis. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesional untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Dalam studi oleh NLK Fitria (2024), fungsi dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) dijelaskan sebagai alat untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian yang efektif dapat membantu dalam pengembangan profesional guru.
3. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mereview kinerja guru sebagai sumber daya manusia strategis dalam sistem pendidikan. Penelitian ini menyoroti peran penting guru dalam mencapai tujuan pendidikan dan bagaimana kinerja mereka dapat dioptimalkan.
4. Mengkaji kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode library, yang menunjukkan pentingnya penelitian literatur dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
5. Penelitian oleh S Asiah (2016) menekankan bahwa guru yang efektif harus memiliki pengetahuan yang luas dan sikap yang mendukung proses belajar



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan respons awal terhadap pertanyaan penelitian yang memerlukan verifikasi empiris untuk menilai kebenarannya. Penulis menyimpulkan bahwa asumsi pertama penelitian ini, berdasarkan kerangka kerja yang telah disajikan sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap Kinerja guru
 H_{a1} : terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. H_{02} : tidak terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru
 H_{a2} : terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru
3. H_{03} : tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru
 H_{a3} : terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini dapat diukur dengan instrumen sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Jenis penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner dan iklim kerja terhadap kinerja guru di gugus IV Kota Solok. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Ary et al., 2010).

Variabel independen adalah kepemimpinan visioner (X1) dan iklim kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini akan mengukur sejauh mana variasi dalam kepemimpinan visioner dan iklim kerja berkaitan dengan variasi dalam kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukmadinata (2013) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2017), metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian ini, survei akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru di sekolah dasar gugus IV Kota Solok. Kuesioner ini akan

mengukur persepsi guru tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja mereka sendiri.

Penggunaan metode survei memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan gambaran umum tentang pengaruh kepemimpinan visioner dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini juga bersifat eksplanatori, yang menurut Singarimbun dan Effendi (2011) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini, penelitian akan menjelaskan hubungan kausal antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja dengan kinerja guru.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian korelasional, dan metode survei, peneliti berharap dapat menghasilkan data yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi tentang pengaruh kepemimpinan visioner dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di beberapa sekolah dasar yang tergabung dalam gugus IV Kota Solok. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada akses yang mudah dan relasi yang memungkinkan peneliti untuk meminimalisir berbagai hal yang dapat menghambat proses penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2024, dengan waktu penelitian selama 6 bulan. Waktu penelitian ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang cukup dan melakukan analisis data dengan baik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam memecahkan masalah serta mencapai tujuan penelitian, diperlukan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai isu yang dibahas secara transparan dan objektif. Sumber data tersebut dikenal sebagai populasi.

Populasi merujuk pada sekelompok subjek yang dijadikan objek penelitian serta sumber data dalam penelitian yang dilakukan. Populasi penelitian yang ditetapkan sebagai tempat penelitian adalah Sekolah Dasar yang tergabung dalam gugus IV Kota Solok yang berjumlah 11 sekolah.

Tabel 3. 1
Sekolah Dasar yang tergabung dalam gugus IV Kota Solok

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SDN 17 Aro IV Korong	16 Orang
2	SDN 12 Tanah Garam	10 Orang
3	SDN 13 Simpang Rumbio	15 Orang
4	SDN 14 KTK	7 Orang
5	SDN 15 Tanah Garam	7 Orang
6	SDN 16 Tanah Garam	7 Orang
7	SDN 18 Sinapa Piliang	7 Orang
8	SDN 19 Tanah Garam	10 Orang
9	SDN 20 Sinapa Piliang	8 Orang
10	SDN 21 Simpang Rumbio	13 Orang
11	SDN 21 PPA	9 Orang
Jumlah		109 Orang

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa orang guru yang dipilih secara acak dari populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Rumus Slovin, dalam menentukan sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara merata ke setiap sekolah sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian.

Berikut sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jadi:

$$n = \frac{109}{1 + (109 \times 0,0025)}$$

$n = 85,658$ dibulatkan menjadi 86 orang responden

Berikut sampel pada penelitian ini adalah :

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	SAMPEL
1	SDN 17 Aro IV Korong	16 Orang	12 Orang
2	SDN 12 Tanah Garam	10 Orang	9 Orang
3	SDN 13 Simpang Rumbio	15 Orang	10 Orang
4	SDN 14 KTK	7 Orang	7 Orang
5	SDN 15 Tanah Garam	7 Orang	6 Orang
6	SDN 16 Tanah Garam	7 Orang	6 Orang
7	SDN 18 Sinapa Piliang	7 Orang	6 Orang
8	SDN 19 Tanah Garam	10 Orang	8 Orang
9	SDN 20 Sinapa Piliang	8 Orang	7 Orang
10	SDN 21 Simpang Rumbio	13 Orang	7 Orang
11	SDN 21 PPA	9 Orang	8 Orang
Jumlah		109 Orang	86 Orang

D. Pengembangan Instrumen

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) mendefinisikan variabel penelitian secara operasional, (2) menyusun indikator untuk masing-masing variabel, (3) menyusun kisi-kisi instrumen, dan (4) menguji validitas serta reliabilitas instrumen. Instrumen ini dirancang untuk mengukur tiga variabel: variabel Y (kinerja guru), variabel X1 (kepemimpinan visioner kepala sekolah), dan variabel X2 (iklim kerja). Peneliti mengadaptasi dan mengembangkan instrumen berdasarkan indikator-

indikator dari teori-teori yang relevan. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator tersebut. Instrumen pengukuran kemudian disusun dalam bentuk kuesioner yang menyajikan pernyataan dengan skala penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Sebelum melangkah kepada tahap penelitian maka instrument penelitian (angket/kuesioner) harus valid (sahih) dan reliabel (ajeg), setelah itu baru dilanjutkan pada tahap pengolahan data penelitian. Sangat penting untuk membedakan dalam konteks ini antara temuan penelitian yang sah dan dapat dipercaya serta alat yang sah dan dapat dipercaya. Diharapkan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yang dapat dipercaya dan valid, temuan penelitian juga dapat diandalkan dan valid. Pengujian perlu dilakukan pada alat penelitian untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipercaya yaitu dengan cara :

1. Uji Validitasi Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada setiap item dengan skor total. Rumus yang dipergunakan adalah rumus yang dikemukakan oleh Pearson, yang lebih dikenal dengan sebutan Rumus Korelasi Product Moment, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Korelasi product moment Spearman

N = Jumlah responden

X = Butir pernyataan yang dijawab responden

$\sum X$ = Jumlah butir pernyataan yang dijawab responden

Y = Skor total yang diperoleh responden

$\sum Y$ = Jumlah skor total yang diperoleh responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara butir pernyataan yang dijawab responden dengan skor total yang diperoleh responden.

Uji signifikan dilakukan dengan uji t, taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $dk = n-2$, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Uji hipotesis

r = Uji Korelasi

N = Jumlah responden

Nilai t hasil menghitung dibandingkan dengan nilai $t(1 - \frac{1}{2}\alpha)$ dengan kriteria yang digunakan dengan membandingkan nilai t yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir pernyataan valid, dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir pernyataan tidak valid.

Hasil uji validitas dapat dijelaskan pada table 3.3 dibawah ini:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Instrumen	X1		X2		Y	
	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel
1.	0,380	0,1966	0,501	0,1966	0,455	0,1966
2.	0,329	0,1966	0,370	0,1966	0,351	0,1966
3.	0,488	0,1966	0,527	0,1966	0,481	0,1966
4.	0,308	0,1966	0,401	0,1966	0,367	0,1966
5.	0,550	0,1966	0,573	0,1966	0,438	0,1966
6.	0,422	0,1966	0,321	0,1966	0,363	0,1966
7.	0,543	0,1966	0,383	0,1966	0,425	0,1966
8.	0,422	0,1966	0,494	0,1966	0,380	0,1966
9.	0,546	0,1966	0,512	0,1966	0,613	0,1966
10.	0,633	0,1966	0,463	0,1966	0,368	0,1966
11.	0,515	0,1966	0,534	0,1966	0,552	0,1966

Instrumen	X1		X2		Y	
	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel
12.	0,550	0,1966	0,508	0,1966	0,571	0,1966
13.	0,521	0,1966	0,425	0,1966	0,412	0,1966
14.	0,549	0,1966	0,569	0,1966	0,466	0,1966
15.	0,566	0,1966	0,520	0,1966	0,567	0,1966
16.	0,563	0,1966	0,410	0,1966	0,532	0,1966
17.	0,497	0,1966	0,403	0,1966	0,534	0,1966
18.	0,488	0,1966	0,571	0,1966	0,503	0,1966
19.	0,539	0,1966	0,597	0,1966	0,419	0,1966
20.	0,565	0,1966	0,475	0,1966	0,577	0,1966
21.	0,506	0,1966	0,449	0,1966	0,396	0,1966
22.	0,600	0,1966	0,469	0,1966	0,521	0,1966
23.	0,560	0,1966	0,555	0,1966	0,459	0,1966
24.	0,453	0,1966	0,551	0,1966	0,434	0,1966
25.	0,479	0,1966	0,562	0,1966	0,623	0,1966
26.	0,446	0,1966	0,328	0,1966	0,523	0,1966
27.	0,410	0,1966	0,395	0,1966	0,579	0,1966
28.	0,310	0,1966	,547	0,1966	0,539	0,1966
29.	-		0,494	-	-	-
30.	-		0,535	-	-	-
Kesimpulan	r hitung > r table (valid)		r hitung > r table (valid)		r hitung > r table (valid)	

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.1, maka diperoleh hasil uji masing-masing variable adalah sebagai berikut:

- 1) Uji validitas variable kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah valid karena semua instrumen variable memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table.

- 2) Uji validitas variable iklim kerja adalah valid karena semua instrumen variable memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table.
- 3) Uji validitas variable kinerja guru adalah valid karena semua instrumen variable memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini akan dibagikan kepada beberapa orang guru yang dipilih sebagai sampel.

Adapun instrumen penelitian ini adalah kuisisioner tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar Gugus IV Kota Solok. Skala Likert 5 poin digunakan dalam instrumen kuesioner penelitian ini. Variabel yang akan dinilai dibagi menjadi indikator variabel menggunakan skala Likert. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat item instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berdasarkan output lembar observasi, variabel kinerja kerja guru di Sekolah Dasar Gugus IV Kota Solok dievaluasi. Butir-butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu ST (sangat tinggi), T (Tinggi), S (Sedang), R (Rendah), serta SR (Sangat Rendah), membentuk kerangka acuan penyusunan pernyataan-pernyataan itu. Setiap jawaban diberi besaran sebagai berikut: ST = 5 (intensitas 85%-100%); T = 4 (intensitas 75%-84%); S = 3 (intensitas 60%-74%); R = 2 (intensitas 40%-59%); serta SR = 1 (intensitas 0%<40%).

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik data yang diteliti, sehingga memudahkan peneliti dalam memahami fenomena yang ada. Tujuan utama dari teknik analisis data adalah untuk mengungkap pola, hubungan, dan informasi yang tersembunyi dalam data. Ada beberapa analisis data yang

akan digunakan untuk pengambilan keputusan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh dalam penelitian. Pada tahap ini, setiap variabel dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 guna mendapatkan informasi mengenai nilai maksimal, nilai minimal, mean (M), dan standar deviasi (SD). Hasil analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data serta kecenderungan umum dari setiap variabel yang diteliti.

a. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Variabel ini mengukur sejauh mana kepala sekolah memiliki visi yang jelas, inovatif, dan mampu menginspirasi serta memotivasi guru dan staf dalam mencapai tujuan pendidikan. Analisis deskriptif terhadap variabel ini mencakup nilai tertinggi dan terendah dari persepsi responden, rata-rata skor yang menunjukkan kecenderungan umum, serta standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi dalam jawaban. Untuk melihat deskripsi data tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah, peneliti menggunakan tabel berikut sebagai acuan pengambilan kesimpulan:

Tabel 3. 4
Interval Penilaian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Interval	Klasifikasi
< 74	Tidak Visioner
75 - 89	Kurang Visioner
90 - 104	Cukup Visioner
105 - 119	Visioner
120 - 134	Sangat Visioner
135 - 150	Sempurna

Sumber: Intami Laode, 2023:74

b. Iklim Kerja

Iklim kerja mencerminkan kondisi lingkungan kerja di sekolah, termasuk hubungan antar guru, dukungan dari pimpinan, serta kenyamanan dalam menjalankan tugas. Analisis deskriptif akan menunjukkan bagaimana para responden menilai iklim kerja di sekolah guru, apakah cenderung kondusif atau masih terdapat hambatan yang memengaruhi kinerja guru. Untuk melihat deskripsi data tentang iklim kerja, peneliti menggunakan tabel berikut sebagai acuan pengambilan kesimpulan:

Tabel 3. 5
Interval Penilaian Iklim Kerja

Interval	Klasifikasi
< 95	Tidak Baik
96 - 104	Kurang Baik
112 - 127	Cukup Baik
128 - 143	Baik
144 - 160	Sangat Baik

Sumber: Getruida Calorina Naomi Orno, Darmin Hasbullah, 2020:100

c. Kinerja Guru

Kinerja guru diukur berdasarkan berbagai indikator seperti kompetensi pedagogik, profesionalisme, serta efektivitas dalam mengelola pembelajaran. Melalui analisis deskriptif, akan terlihat kecenderungan umum dalam kinerja guru di sekolah yang diteliti, termasuk apakah terdapat perbedaan yang signifikan antar responden dalam menilai aspek ini. Untuk melihat deskripsi data tentang kinerja guru, peneliti menggunakan tabel berikut sebagai acuan pengambilan kesimpulan:

Tabel 3. 6
Interval Penilaian Kinerja Guru

Interval	Klasifikasi
< 89	Sangat Rendah
90 - 104	Rendah

Interval	Klasifikasi
105 - 119	Sedang
120 - 134	Tinggi
135 - 150	Sangat Tinggi

Sumber: Intami Laode, 2023:78

2. Persyaratan Analisis Regresi

Dalam konteks ini, setiap variabel, frekuensi skor, prestasi, serta rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden akan dihitung. Selanjutnya, analisis dilakukan terhadap skor masing-masing variabel untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang terdapat dalam pandangan responden. Pengujian yang perlu dilakukan pada alat penelitian untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipercaya adalah:

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah variabel independen serta dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal, dilakukan penilaian normalitas data. Dua teknik digunakan untuk melakukan evaluasi ini: pengujian statistik serta analisis grafis. Kriteria berikut digunakan dalam proses pengambilan keputusan

- 1) Bila signifikansi $> 0,05$ sehingga data berdistribusi normal.
- 2) Bila signifikansi $< 0,05$ sehingga data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki karakteristik linear atau tidak. Linearitas atau tidaknya variabel bebas dan terikat diketahui dengan menggunakan analisis persamaan regresi dengan pengujian linearitas yaitu jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka hubungan variabel bebas dan terikat bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau

hampir sempurna, seperti yang terlihat dari koefisien korelasi yang kuat. Variabel independen dalam model regresi yang dirancang dengan baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang sempurna atau hampir sempurna. Ada ambiguitas dan kesalahan besar yang terlihat ketika koefisien multikolinearitas hadir.

d. Uji heteroskedastisitas

Saat menentukan apakah residu model regresi menunjukkan ketidaksetaraan varians antara pengamatan, heteroskedastisitas digunakan. Baik heteroskedastisitas atau homoskedastisitas ditunjukkan oleh regresi yang pas jika varians residu tetap konstan di berbagai data. Pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, mengembang, lalu berkontraksi), menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Di sisi lain, heteroskedastisitas tidak ada jika pola yang jelas terlihat dan titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah tanda 0 pada sumbu Y. Memeriksa plot sebar antara residu, atau SRESID, dan nilai yang diproyeksikan dari variabel dependen, atau ZPRED, adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas. Sumbu X menunjukkan residu (Y yang diharapkan dikurangi Y aktual), dan sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi dalam plot sebar SRESID terhadap ZPRED. Heteroskedastisitas tidak ada jika titik plot sebar didistribusikan secara merata dan didistribusikan secara acak di atas dan di bawah garis 0 sumbu Y.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menyelidiki keberadaan korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan sisa pada waktu t dan pada waktu $t-1$. Jika korelasi seperti itu ada, masalah autokorelasi hadir (Janie, 2012:30). Basuki (2015) menyatakan bahwa uji Durbin-Watson (uji DW), yang tunduk pada keterbatasan tertentu, merupakan teknik pengujian yang sering digunakan:

- 1) Bila $d < dL$ atau $> (4-dL)$ sehingga hipotesis nol ditolak, artinya ada autokorelasi.

- 2) Bila d terletak antara dU serta $(4-dU)$, sehingga hipotesis nol diterima, artinya tidak ada autokorelasi.
- 3) Bila d terletak antara dL serta dU atau diantara $(4-dU)$ serta $(4-dL)$, sehingga tidak ada hasil kesimpulan yang pasti.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi validitas fakta secara statistik dan membuat kesimpulan tentang apakah akan menerima atau menolak penyelidikan, statistik inferensial menggunakan pengujian hipotesis (Nur et al., 2016), yaitu:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menentukan sejauh mana faktor independen sebagian memengaruhi variabel dependen sambil mempertahankan tingkat kepercayaan yang telah ditentukan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada dampak atau relasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah serta iklim kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, serta nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada dampak atau korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah serta iklim kerja terhadap kinerja guru.

b. Uji Simultan (Uji f)

Untuk mengevaluasi pengaruh faktor independen pada variabel dependen, dengan tingkat kepercayaan yang telah ditentukan, uji F digunakan.

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikannya $> 0,05$ artinya ada dampak atau korelasi yang signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah serta iklim kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Bila nilai $|F_{hitung}| < F_{table}$ serta nilai signifikannya $> 0,05$ artinya tidak ada dampak yang signifikan.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik analisis regresi linier berganda digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat ordinal, dan jenis analisis ini digunakan untuk menggambarkan data secara numerik. Berikut ini adalah bagaimana peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: a = Nilai Konstanta

\hat{Y} = Kinerja guru

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan visioner kepala sekolah

X_2 = Iklim kerja

e = Standarterror (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh faktor independennya tercermin dalam koefisien determinasi (adjusted R^2) yang menunjukkan seberapa banyak variasi atau dispersi variabel independen menjelaskan variabel dependen.

R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), tunduk pada batasan berikut:

- 1) Bila R^2 semakin mendekati angka 1, sehingga korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat/dekat.
- 2) Bila R^2 semakin menjauhi angka 1, sehingga korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin jauh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian menjelaskan karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di gugus IV Kota Solok.

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel (Y) kinerja guru di gugus IV Kota Solok mempunyai 30 pernyataan, variabel (X₁) kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai 30 pernyataan dan variabel (X₂) adalah iklim kerja mempunyai 32 pernyataan.

Untuk menggambarkan karakteristik distribusi frekuensi dan kategori skor dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

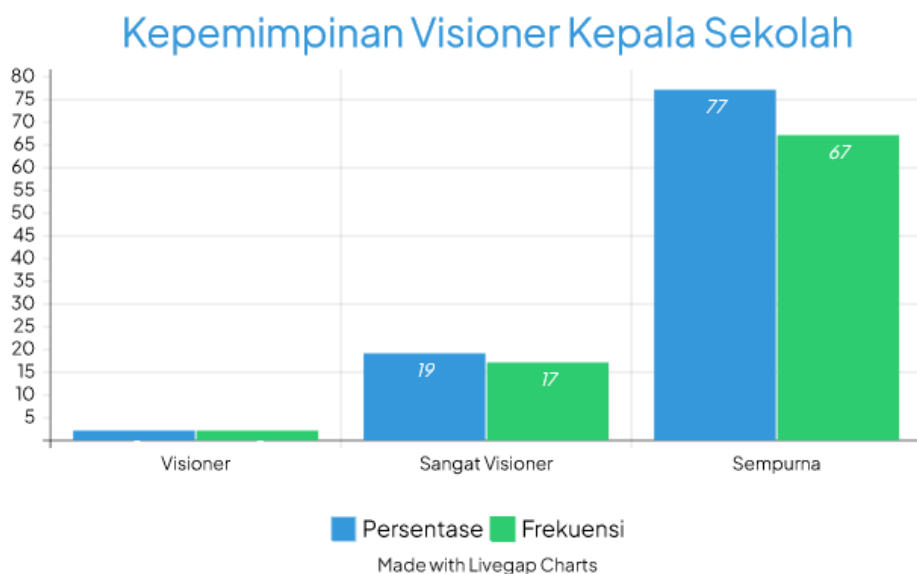
1. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen kepemimpinan visioner kepala sekolah dari keseluruhan sampel yang berjumlah 86 orang guru. Jumlah pernyataan yang dijawab oleh setiap guru adalah 30 pernyataan. Hasil distribusi frekuensi dan kategori skor kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	< 74	0	0	Tidak Visioner
2	75 - 89	0	0	Kurang Visioner
3	90 - 104	0	0	Cukup Visioner
4	105 - 119	2	2,32	Visioner
5	120 - 134	17	19,76	Sangat Visioner
6	135 - 150	67	77,92	Sempurna
	Jumlah	86	100	

Sebagaimana dijelaskan dalam tabel distribusi diatas, maka dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Diagram 4.1 Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase

Berdasarkan Tabel 4.1 dan diagram 4.1 diketahui bahwa umumnya kepemimpinan visioner kepala sekolah termasuk kategori sempurna dan sangat sedikit sekali yang termasuk kategori visioner serta tidak ada sama sekali yang termasuk kategori cukup visioner, kurang visioner dan tidak visioner.

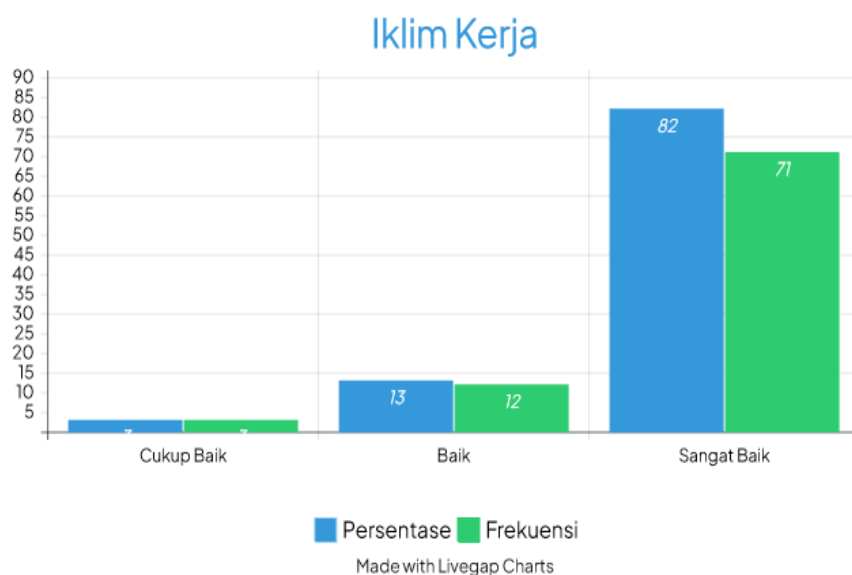
2. Iklim Kerja

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen iklim kerja dari keseluruhan sampel (responden) berjumlah 86 orang Guru, terdapat 32 pernyataan yang dijawab oleh guru. Hasil distribusi frekuensi dan kategori skor iklim kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Iklim Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	< 95	0	0	Tidak Baik
2	96 - 104	0	0	Kurang Baik
3	112 - 127	3	3,49	Cukup Baik
4	128 - 143	12	13,95	Baik
5	144 - 160	71	82,56	Sangat Baik
	Jumlah	86	100	

Sebagaimana dijelaskan dalam tabel distribusi diatas, maka dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Diagram 4.2 Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase

Berdasarkan Tabel 4.2 dan diagram 4.2 diketahui bahwa umumnya iklim kerja termasuk kategori sangat baik dan sangat sedikit sekali yang termasuk kategori cukup baik serta tidak ada sama sekali yang termasuk kategori tidak baik dan kurang baik.

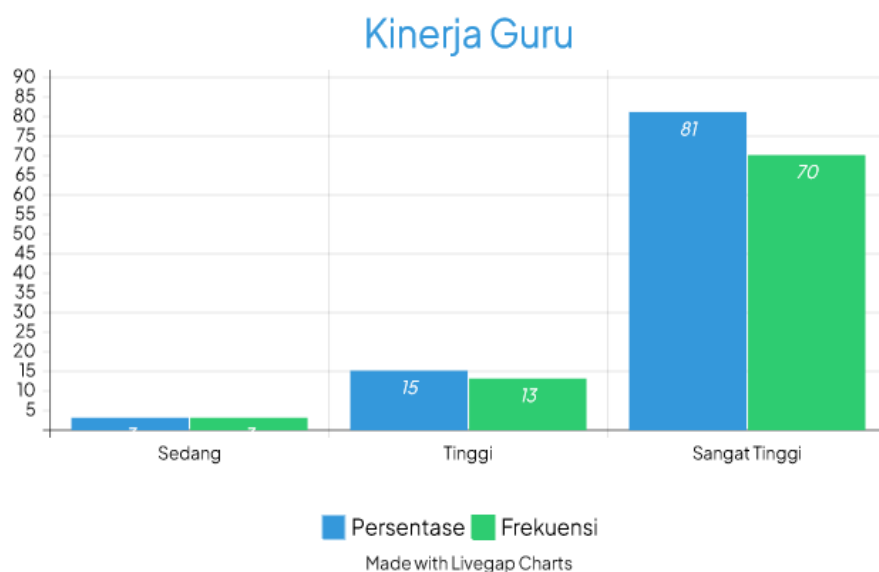
3. Kinerja Guru

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen pada variabel kinerja guru dari keseluruhan sampel berjumlah 86 orang Guru di gugus IV Kota Solok. Jumlah pernyataan yang dijawab oleh setiap Guru adalah 30 pernyataan. Hasil distribusi frekuensi dan kategori skor kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	< 89	0	0	Sangat Rendah
2	90 - 104	0	0	Rendah
3	105 - 119	3	3,49	Sedang
4	120 - 134	13	15,12	Tinggi
5	135 - 150	70	81,39	Sangat Tinggi
	Jumlah	86	100	

Sebagaimana dijelaskan dalam tabel distribusi diatas, maka dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Grafik Distribusi Frekuensi dan Persentase

Berdasarkan Tabel 4.3 dan diagram 4.3 diketahui bahwa umumnya kinerja guru termasuk kategori sangat tinggi dan tinggi. Kemudian sangat sedikit sekali yang termasuk kategori sedang dan tidak ada sama sekali yang termasuk kategori rendah dan sangat rendah.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Regresi

Berdasarkan rancangan analisis data, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik regresi linier berganda. Metode tersebut mensyaratkan terpenuhinya asumsi klasik mencakup uji normalitas sebaran, linieritas hubungan antar variabel, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka instrumen penelitian perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah melakukan uji tersebut maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Adapun uji yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov- Smirnov. Berdasarkan analisis data dengan bantuan program komputer SPSS versi 27, dapat diketahui nilai signifikansi yang menunjukkan normalitas data. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu, jika $K_D > \alpha$ (0.05) maka sebaran data dikatakan normal dan sebaliknya jika $K_D < \alpha$ (0.05) maka sebarannya tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas terhadap beberapa variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	
N		86	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.46454068	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.068	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.104	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	.106	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.098
		Upper Bound	.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai nilai K_D 0,104 yang lebih besar dari alpha 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, oleh karena itu dapat melakukan analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Variabel Iklim Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Kerja
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.83329967
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.087
	Negative	-.094

Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.058
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.060
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.054
	Upper Bound	.067

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel iklim kerja mempunyai nilai K_D 0,58 yang lebih besar dari alpha 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, oleh karena itu dapat melakukan analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.40710559
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.168
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.158
	Upper Bound	.177

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru mempunyai nilai K_D 0,200 yang lebih besar dari alpha 5% (0,05),

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, oleh karena itu dapat melakukan analisis statistik selanjutnya.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan teknik analisis regresi, yang harus memenuhi persyaratan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat harus linier. Dari hasil uji linieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27, ringkasan hasil uji linieritasnya seperti pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Uji Linieritas

Variabel		Signifikansi	Keterangan
Bebas	Terikat		
X ₁	Y	1,507	Linier
X ₂	Y	1.811	Linier

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa untuk semua kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada taraf signifikansi $p > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok adalah linier dan berarti.
- b. Hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok adalah linier dan berarti.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dihitung untuk mengetahui bahwa variabel-variabel penelitian saling bebas, artinya tidak tergantung dengan variabel lainnya. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing variabel. Jika nilai VIF tidak melebihi 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dilihat pada table 4.6 berikut ini:

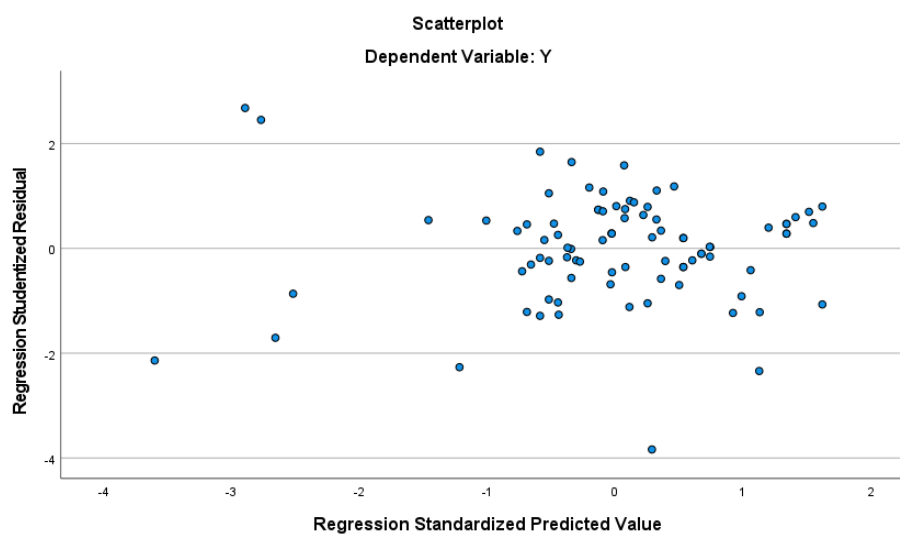
Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,414	2,414	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	0,414	2,414	

Hasil perhitungan pada tabel 4.6 diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah sebesar 2,414 dan nilai VIF iklim kerja sebesar 2,414. Dengan demikian, kedua nilai VIF lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah dan iklim kerja.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh regresi yang pas jika varians residu tetap konstan di berbagai data. Pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, mengembang, lalu berkontraksi), menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Di sisi lain, heteroskedastisitas tidak ada jika pola yang jelas terlihat dan titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah tanda 0 pada sumbu Y.



Gambar 4. 4
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Heteroskedastisitas tidak ada jika titik plot sebar didistribusikan secara merata dan didistribusikan secara acak di atas dan di bawah garis 0 sumbu Y. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada table 4.7 berikut ini:

Gambar 4. 5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.561	4.631		2.497	.015
	Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	-.054	.049	-.184	-1.106	.272
	Iklm Kerja	-.015	.046	-.053	-.319	.751

a. Dependent Variable: LN_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada table 4.7, ditemukan bahwa nilai signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah 0,272 dan iklim kerja 0,751 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk menyelidiki keberadaan korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan sisa pada waktu t dan pada waktu $t-1$. Uji Durbin-Watson (uji DW), yang tunduk pada keterbatasan tertentu, merupakan teknik pengujian yang sering digunakan:

- a. Bila $d < dL$ atau $> (4-dL)$ sehingga hipotesis nol ditolak, artinya ada autokorelasi.
- b. Bila d terletak antara dU serta $(4-dU)$, sehingga hipotesis nol diterima, artinya tidak ada autokorelasi.
- c. Bila d terletak antara dL serta dU atau diantara $(4-dU)$ serta $(4-dL)$, sehingga tidak ada hasil kesimpulan yang pasti

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4. 9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.385	5.472	2.122

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Durbin-Watson dengan nilai 2,122 dengan melihat jumlah data (n) 86, artinya nilai Durbin-Watson berada diantara 1,6021 dan 2,3029 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebanyak tiga hipotesis. menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian keberartian hubungan ini dilakukan dengan uji F dengan bantuan tabel analisis regresi seperti rangkuman di bawah ini. Hasil lengkap dari program SPSS diberikan dalam lampiran.

Tabel 4. 10
Rangkuman Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁) dan Iklim Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653.954	2	826.977	27.620	.000 ^b
	Residual	2485.127	83	29.941		
	Total	4139.081	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Berdasarkan rangkuman di atas diperoleh nilai $F = 27,620$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = $0,05$ yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang diuji ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Gugus IV Kota Solok.

Koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4. 11
Koefisien Regresi Linier Ganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1.	X_1 =Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	0,462	0,001
2.	X_2 = Iklim Kerja	0,157	0,187
Y = Kinerja Guru			
Konstanta = 51,402 R = 0,632 dan R Square = 0,400			

Analisis regresi linier berganda variable Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai masing-masing pada persamaan garis regresi. Persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan berikut ini:

$$\hat{Y} = 51,402 + 0,462X_1 + 0,157X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$b_0 = 51,402$ artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 51,402.

$b_1 = 0,462$ artinya jika Nilai koefisien untuk variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai X_1 sebesar 0,462. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan X_1 satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,462, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap.

$b_2 = 0,157$ artinya jika Nilai koefisien untuk variabel iklim kerja sebagai X_2 sebesar 0,157. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan X_2 satu satuan maka Y akan naik sebesar 0157.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis penelitian, yaitu:

1. H_{01} : tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap Kinerja guru

H_{a1} : terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru

2. H_{02} : tidak terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru

H_{a2} : terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru

3. H_{03} : tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru

H_{a3} : terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji	Hasil Uji (Hitung dan Tabel)	Siknifikansi $\alpha = 0,05$
H_{a1} : X_1 terhadap Y (Berpengaruh)	t	3,688 > 1,663	0,001 < 0,05
H_{a2} : X_2 terhadap Y (Tidak Berpengaruh)	t	1,331 < 1,663	0,187 > 0,05
H_{a3} : X_1 dan X_2 terhadap Y (Berpengaruh)	f	27,620 > 3,107	0,001 < 0,05

Hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan visioner kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan visioner kepala sekolah maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Hasil ini memberikan bukti nyata bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru di Gugus IV Kota Solok.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif, mendukung pengembangan profesional guru, dan meningkatkan kinerja mereka. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di Gugus IV Kota Solok.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang baik akan berpotensi meningkatkan kinerja guru. Untuk mengatasi tantangan ini diperlukan pendekatan yang holistik dan sistematis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan dan kinerja guru di Gugus IV Kota Solok.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, dengan besarnya pengaruh sebesar 63,2%. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang baik dapat saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang positif saling melengkapi dan memperkuat pengaruh satu sama lain terhadap kinerja guru. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Gugus IV Kota Solok.

D. Pembahasan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis yang di uji dalam penelitian ini, dua hipotesis dapat diterima yaitu hipotesis 1 dan 3, sedangkan hipotesis 2 tidak diterima (tidak berpengaruh). Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah secara individu berpengaruh terhadap kinerja guru (hipotesa 1 diterima). Sedangkan iklim kerja secara individu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (hipotesa 2 ditolak). Secara bersama-sama kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok (hipotesa 3 diterima).

1. Hasil Pembahasan untuk Temuan Pertama (kualitas kepemimpinan visioner kepala sekolah di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan deskripsi data yang telah disajikan dari hasil penelitian di atas diperoleh data kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan skor tertinggi 77,92 dan skor terendah 2,32. Temuan dalam penelitian ini berhasil mengungkapkan dari 86 orang guru yang menjadi responden, 67 orang mengatakan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah sempurna dalam meningkatkan kinerja guru dan sisanya 17 dan 2 orang lagi mengatakan sangat visioner dan visioner. Sehingga tidak ada yang mengatakan cukup visioner, kurang visioner maupun tidak visioner. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah di gugus IV Kota Solok sangat tinggi.

Kepemimpinan visioner diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk menetapkan visi yang jelas dan inspiratif serta mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh staf. Kepala sekolah

yang visioner mampu memberikan arahan yang jelas tentang tujuan pendidikan dan strategi untuk mencapainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi guru berdampak positif pada kinerja mereka. Guru merasa lebih termotivasi dan memiliki tujuan yang jelas, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah yang visioner cenderung mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, di mana guru dapat berbagi ide dan praktik terbaik, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner berfokus pada pengembangan profesional guru. Kepala sekolah yang menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pemberdayaan Guru dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan otonomi dalam pengajaran. Hal ini merupakan wujud dari kepala sekolah yang visioner dalam memberdayakan guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah di Gugus IV Kota Solok terbukti menunjukkan kualitas yang baik dengan kategori yang sempurna. Penelitian yang mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa visi yang jelas, dukungan terhadap pengembangan profesional dan lingkungan kerja yang positif adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang produktif dan berhasil.

2. Hasil Pembahasan untuk Temuan Kedua (kualitas iklim kerja di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan deskripsi data yang telah disajikan dari hasil penelitian di atas diperoleh data iklim kerja dengan skor tertinggi 82,56 dan skor terendah 3,49. Temuan dalam penelitian ini berhasil mengungkapkan dari 86 orang guru yang menjadi responden, 71 orang mengungkapkan iklim kerja sangat baik, sedangkan 12 dan 3 orang guru lagi mengungkapkan iklim kerja baik dan cukup baik. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kategori iklim kerja guru di Gugus IV Kota Solok adalah sangat baik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di sekolah-sekolah yang termasuk dalam Gugus IV Kota Solok telah berhasil menciptakan suasana yang kondusif bagi para guru dalam menjalankan tugas mereka. Iklim kerja yang sangat baik menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis antara guru, dukungan yang memadai dari pimpinan sekolah, serta fasilitas yang mendukung proses pembelajaran dan kenyamanan kerja. Dalam konteks pendidikan, iklim kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas proses belajar-mengajar di kelas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai studi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga pendidik. Sebuah penelitian oleh Hoy dan Miskel (2013) menyebutkan bahwa iklim kerja yang sehat dalam dunia pendidikan mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Hal ini juga didukung oleh Robbins & Judge (2017), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk komunikasi yang baik, dukungan dari pimpinan, serta keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diberikan.

Meskipun mayoritas guru merasa puas dengan iklim kerja mereka, keberadaan skor terendah 3,49 serta beberapa responden yang menilai iklim kerja hanya cukup baik menunjukkan bahwa masih terdapat

beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Evaluasi lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kendala bagi sebagian kecil guru tersebut. Pihak sekolah dan dinas pendidikan dapat mempertimbangkan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti penguatan komunikasi antar guru dan pimpinan, penyediaan fasilitas yang lebih baik, serta pemberian penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja guru.

Dengan terus menjaga dan meningkatkan iklim kerja yang positif, diharapkan kualitas pendidikan di Gugus IV Kota Solok semakin baik. Iklim kerja yang sehat tidak hanya memberikan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal.

3. Hasil Pembahasan untuk Temuan Ketiga (kualitas kinerja guru di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan deskripsi data yang telah disajikan dari hasil penelitian di atas diperoleh data kinerja guru dengan skor tertinggi 81,39 dan skor terendah 3,49. Temuan dalam penelitian ini berhasil mengungkapkan dari 86 orang guru yang menjadi responden, 70 orang guru mengungkapkan kinerja guru sangat tinggi sedangkan sisanya 13 dan 3 orang guru mengungkapkan kinerja guru tinggi dan sedang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah sangat tinggi dan tidak ada yang rendah maupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kategori kinerja guru di Gugus IV Kota Solok adalah sangat tinggi.

Kinerja guru yang tinggi mencerminkan berbagai aspek positif dalam dunia pendidikan, termasuk tingkat dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas, kompetensi dalam mengelola pembelajaran, serta komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari pimpinan sekolah, serta motivasi yang tinggi dalam mendidik siswa turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hasil ini juga menunjukkan bahwa guru-guru di Gugus IV Kota Solok mampu menghadapi tantangan dalam dunia

pendidikan dengan baik dan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menekankan pentingnya lingkungan kerja, dukungan kebijakan pendidikan, serta faktor kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja guru. Studi oleh Robbins & Judge (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali berbanding lurus dengan kinerja yang baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hoy dan Miskel (2013) menegaskan bahwa kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang positif, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi secara berkelanjutan.

Meskipun mayoritas guru menunjukkan kinerja yang sangat tinggi, adanya beberapa guru yang menilai kinerja mereka dalam kategori sedang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan. Evaluasi lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami kendala yang dihadapi oleh guru-guru ini, baik dari segi beban kerja, kebutuhan akan pelatihan tambahan, maupun faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi efektivitas mereka dalam mengajar. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui program pelatihan yang lebih intensif, penyediaan fasilitas pembelajaran yang lebih baik, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja agar semua guru dapat mencapai potensi maksimal mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mencerminkan kondisi yang sangat positif bagi dunia pendidikan di Gugus IV Kota Solok. Dengan terus mempertahankan dan meningkatkan standar kinerja yang sudah tinggi ini, diharapkan kualitas pembelajaran di sekolah-sekolah dalam gugus ini semakin baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian akademik siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

4. Hasil Pembahasan untuk Temuan Pertama (kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,688 > 1,663$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan visioner kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan visioner kepala sekolah maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Hasil ini memberikan bukti nyata bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru di Gugus IV Kota Solok.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suyanto (2020) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru. Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dilanjutkan oleh penelitian Ramadhani (2021), yang mengatakan bahwa dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru berdampak positif pada peningkatan kinerja. Guru yang mendapatkan pelatihan dan dukungan merasa lebih percaya diri dan berkompeten dalam mengajar. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hidayati (2022), menemukan bahwa iklim kerja yang positif yang diciptakan oleh kepala sekolah visioner berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan komunikasi antar guru. Iklim kerja yang baik, diiringi dengan kepemimpinan yang inspiratif, menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.

Beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain:

a. Visi yang Jelas

Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dapat memberikan arah dan tujuan yang pasti bagi seluruh staf. Visi ini membantu guru

memahami harapan dan tujuan yang ingin dicapai sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras.

b. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah yang visioner cenderung melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, guru merasa dihargai dan memiliki suara, yang dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab mereka terhadap tugas.

c. Dukungan dan Pengembangan Profesional

Kepemimpinan visioner biasanya diiringi dengan dukungan untuk pengembangan profesional. Kepala sekolah yang peduli terhadap peningkatan kompetensi guru menyediakan pelatihan, workshop, dan kesempatan belajar lainnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

d. Lingkungan Kerja yang Positif

Kepala sekolah yang visioner menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Suasana yang kondusif dapat meningkatkan motivasi guru dan menciptakan sinergi dalam tim, yang berdampak positif pada kinerja.

e. Penerapan Inovasi dan Teknologi

Kepala sekolah visioner biasanya terbuka terhadap inovasi dan teknologi baru. Dengan memanfaatkan alat dan metode modern dalam pengajaran, guru dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi dan berinteraksi dengan siswa.

f. Peningkatan Komunikasi

Kepemimpinan yang baik mencakup komunikasi yang efektif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menyampaikan ide, umpan balik, dan harapan dengan jelas, sehingga guru dapat memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

g. Model Perilaku

Kepala sekolah yang visioner sering menjadi teladan bagi guru. Sikap dan perilaku mereka dapat memotivasi guru untuk meniru etos kerja dan komitmen yang mereka tunjukkan.

h. Pengakuan dan Apresiasi

Penghargaan terhadap pencapaian guru, baik besar maupun kecil, dapat meningkatkan semangat kerja. Kepala sekolah yang mengakui dan menghargai kinerja guru dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah di Gugus IV Kota Solok terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa visi yang jelas, dukungan terhadap pengembangan profesional dan lingkungan kerja yang positif adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang produktif dan berhasil.

5. Hasil Pembahasan untuk Temuan Kedua (Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $1,331 < 1,663$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang baik akan berpotensi meningkatkan kinerja guru. Untuk mengatasi tantangan ini diperlukan pendekatan yang holistik dan sistematis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan dan kinerja guru di Gugus IV Kota Solok.

Iklim kerja mencakup berbagai elemen seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun iklim kerja tampak baik,

tidak semua elemen tersebut berfungsi secara optimal untuk mendukung kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kurangnya Dukungan Manajerial

Penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun ada lingkungan kerja yang positif, kurangnya dukungan dari kepala sekolah atau manajemen dapat menghambat kinerja guru. Tanpa dukungan yang kuat, guru merasa kurang dihargai dan kurang berkomitmen terhadap tugas mereka.

b. Beban Kerja yang Tinggi

Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas iklim kerja yang baik. Meskipun ada dukungan dan interaksi positif, jika guru terbebani dengan tugas yang terlalu banyak, hal ini dapat mengurangi fokus dan kualitas pengajaran mereka.

c. Faktor Individu

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh iklim kerja, tetapi juga oleh faktor individu seperti motivasi pribadi, kesehatan mental, dan pengalaman. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang mengalami masalah pribadi atau kurang motivasi akan tetap menghadapi kesulitan dalam kinerja mereka, terlepas dari kondisi iklim kerja.

d. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab guru dapat menyebabkan frustrasi dan kebingungan. Dalam situasi ini, iklim kerja yang positif tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, karena guru tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anwar (2021), bahwa meskipun iklim kerja di sekolah terlihat positif, tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti dukungan manajerial dan beban kerja, lebih berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Setiawan (2022), menyatakan bahwa iklim kerja yang baik tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Ia menunjukkan bahwa guru yang merasa tertekan atau terbebani dengan tugas tetap akan kesulitan berprestasi, meskipun lingkungan kerjanya baik. Penelitian oleh Lestari (2023), menemukan bahwa faktor-faktor individu, seperti motivasi dan kesehatan mental, lebih berpengaruh terhadap kinerja guru daripada iklim kerja. Meskipun guru bekerja dalam lingkungan yang baik, masalah pribadi dapat menghalangi mereka untuk mencapai kinerja optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja di Gugus IV Kota Solok tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun ada elemen positif dalam iklim kerja, faktor-faktor lain seperti dukungan manajerial, beban kerja, dan kondisi individu lebih menentukan kinerja guru. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pendidikan, yang tidak hanya bergantung pada iklim kerja.

6. Hasil Pembahasan untuk Temuan Ketiga (kepemimpinan visioner kepala sekolah dan Iklim Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, dengan besarnya pengaruh sebesar 63,2%. Hal ini dibuktikan dengan temuan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $27,620 > 3,107$. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang baik dapat saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang positif saling melengkapi dan memperkuat pengaruh satu sama lain terhadap kinerja guru. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Gugus IV Kota Solok.

Sinergi antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja sangat menentukan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja yang positif saling melengkapi. Kepala sekolah yang mampu menetapkan visi yang jelas dan inspiratif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi yang baik di antara guru.

Kombinasi antara visi yang jelas dan iklim kerja yang mendukung meningkatkan motivasi guru. Ketika guru memahami tujuan yang ingin dicapai dan merasa didukung oleh lingkungan kerja, mereka lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional. Dalam iklim kerja yang positif, guru lebih terbuka untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, yang berdampak pada peningkatan keterampilan dan kinerja mereka.

Kepemimpinan visioner mendorong pemberdayaan guru dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Iklim kerja yang baik mendukung proses ini, sehingga guru merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan lebih berinvestasi dalam kualitas pengajaran. Kombinasi kepemimpinan yang visioner dan iklim kerja yang baik menciptakan budaya sekolah yang positif. Budaya ini berkontribusi pada peningkatan kerjasama antar guru dan memperkuat komitmen terhadap misi sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susanto (2021), bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah dengan kepala sekolah yang visioner dan iklim kerja yang baik memiliki kinerja guru yang lebih tinggi. Penelitian oleh Wulandari (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap iklim kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja guru.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Penelitian

oleh Prabowo (2023), menunjukkan bahwa interaksi antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja memiliki efek sinergis dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner cenderung lebih produktif dan inovatif.

a. Sinergi Visi dan Lingkungan

Kepemimpinan visioner menciptakan visi yang jelas, sementara iklim kerja yang positif menyediakan lingkungan yang mendukung. Ketika guru memahami visi sekolah dan merasakan dukungan dari lingkungan kerja, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Peningkatan Komunikasi

Kepala sekolah yang visioner sering kali mendorong komunikasi terbuka. Dalam iklim kerja yang baik, komunikasi ini menjadi lebih efektif, memungkinkan guru untuk berbagi ide, umpan balik, dan tantangan, sehingga meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam pengajaran.

c. Dukungan Emosional dan Profesional

Kepemimpinan yang visioner sering diiringi dengan perhatian terhadap kesejahteraan guru. Ketika iklim kerja mendukung kesejahteraan emosional, guru merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

d. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Kepala sekolah yang visioner biasanya berfokus pada pengembangan profesional. Dalam iklim kerja yang positif, guru lebih terbuka untuk mengikuti pelatihan dan workshop, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

e. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kombinasi antara kepemimpinan yang visioner dan iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang

mendukung dan memiliki arahan yang jelas, mereka lebih cenderung untuk berprestasi tinggi.

f. Pemberdayaan Guru

Kepala sekolah yang visioner memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, sementara iklim kerja yang baik memfasilitasi proses tersebut. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap hasil kerja mereka.

g. Model Perilaku yang Positif

Kepala sekolah yang visioner menjadi teladan bagi guru. Dalam iklim kerja yang positif, perilaku ini lebih mungkin ditiru oleh guru, menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

h. Adaptivitas terhadap Perubahan

Kepemimpinan visioner sering melibatkan inovasi. Dalam iklim kerja yang mendukung, guru lebih siap untuk menerima dan menerapkan perubahan yang diperlukan, sehingga meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok. Sinergi antara visi yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan kinerja guru. Penelitian ini mendukung pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner kepala sekolah di Gugus IV Kota Solok sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh mayoritas guru yang menilai kepemimpinan kepala sekolah sebagai sempurna, sangat visioner, dan visioner. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu menetapkan visi yang jelas serta menginspirasi dan mengarahkan guru dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Iklim kerja di Gugus IV Kota Solok berada dalam kategori sangat baik, dengan mayoritas guru menilai lingkungan kerja mereka sangat kondusif. Kondisi ini mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis, dukungan yang baik dari pimpinan sekolah, serta fasilitas yang mendukung proses pembelajaran dan kenyamanan kerja.
3. Kinerja guru di Gugus IV Kota Solok sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh mayoritas guru yang menilai kinerja mereka dalam kategori sangat tinggi dan tinggi. Tidak ada guru yang memiliki kinerja rendah atau sangat rendah, yang mengindikasikan dedikasi dan profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas mengajar.
4. Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin baik kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, jika kepemimpinan visioner kepala sekolah rendah, maka kinerja guru juga cenderung menurun.
5. Iklim kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, meskipun lingkungan kerja yang baik tetap berpotensi meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan

pendekatan yang lebih komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

6. Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 63,2%. Kombinasi kepemimpinan visioner yang kuat dan iklim kerja yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan profesional guru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di Gugus IV Kota Solok.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, diperlukan:
 - a. Pengembangan Kepemimpinan berupa pelatihan untuk Kepala Sekolah yaitu mengadakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan visioner. Ini termasuk kemampuan untuk menetapkan visi yang jelas, komunikasi yang efektif dan pengambilan keputusan yang inklusif.
 - b. Komunikasi Visi yang Jelas berupa Sosialisasi Visi Sekolah yaitu pastikan bahwa visi dan misi sekolah disampaikan dengan jelas kepada seluruh staf. Kegiatan sosialisasi yang melibatkan semua guru dapat membantu mereka memahami dan menginternalisasi tujuan bersama.
 - c. Pemberdayaan Guru yaitu melibatkan Guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap visi sekolah serta mendorong inovasi dalam pengajaran.
 - d. Dukungan untuk Pengembangan Profesional yaitu membuka kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru
 - e. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif yaitu memperbaiki iklim kerja dengan mendukung kolaborasi dan komunikasi antar guru.

Kegiatan tim-building dan forum diskusi dapat membantu membangun hubungan yang lebih baik di antara staf.

- f. Membangun Budaya Sekolah yaitu mendorong budaya sekolah yang menghargai kerjasama, inovasi dan keberagaman. Lingkungan yang positif dapat mendorong guru untuk berkontribusi lebih baik.
2. Untuk meningkatkan iklim kerja terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, diperlukan:
 - a. Tingkatkan dukungan manajerial yaitu memfasilitasi dukungan dari Kepala Sekolah, termasuk memberikan bantuan dalam hal sumber daya, pelatihan, dan dukungan emosional.
 - b. Evaluasi Beban Kerja yaitu melakukan evaluasi terhadap beban kerja guru untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka. Mengurangi beban kerja yang berlebihan dapat membantu guru fokus pada pengajaran.
 - c. Peningkatan Komunikasi yaitu menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif antara manajemen dan guru. Forum diskusi atau pertemuan rutin dapat membantu menjembatani komunikasi dan mengatasi masalah yang ada.
 - d. Kejelasan Peran yaitu memastikan bahwa setiap guru memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Ini dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan fokus pada tugas yang diemban.
 - e. Fasilitasi Pengembangan Profesional yaitu menyediakan pelatihan yang relevan dengan memberikan akses kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.
 3. Untuk meningkatkan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Gugus IV Kota Solok, diperlukan:
 - a. Program pelatihan berkelanjutan untuk kepala sekolah agar mereka dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan visioner yang lebih baik, termasuk kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru.

- b. Peningkatan Komunikasi Strategis yaitu menciptakan forum diskusi antara kepala sekolah dan guru untuk membahas visi, tantangan dan pencapaian.
- c. Pengembangan Iklim Kerja yang Positif yaitu menyelenggarakan kegiatan tim building yang dapat memperkuat hubungan antar guru dan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif.
- d. Pemberdayaan dan Partisipasi Guru yaitu melibatkan guru untuk berkontribusi dalam penyusunan visi dan misi sekolah. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan bersama.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Astuti, R. (2017). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1).
- Azulaidin, & Rosmika, E. (2021). Pengaruh kompetensi guru, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Juripol: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 159-170
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hidayat, A. and Machali, A. (2012). *Kepemimpinan visioner: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). Peran Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Visioner dalam Mempengaruhi Kesiapan Individu untuk Berubah. *Jurnal Manajemen Strategik*, 10(2), 82-94.
- Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Josephine, A. & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3), 145-151.
- Kartono, K. (2019). *Kepemimpinan: Teori dan praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kartono, R. D., & Indrayanto, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Analitis terhadap Efektivitas Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 164-173.
- Komariah, A. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. (2020). Evaluasi Kebijakan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 19(1), 21–32
- Mafudah, S., & Asrori, M. (2016). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan*, 16(2).

- Mulyadi, D. (2016). Pengaruh Pengalaman dan Pengetahuan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(2), 198-205.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2019). Kepemimpinan Visioner dalam Menghadapi Perubahan dan Tantangan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 24(2), 75-85.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 1-10.
- Nurdiansyah, A. (2017). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan*, 17(1).
- Pratama, A. R., & Wismar'ain, A. (2018). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 85-94.
- Raihani, R. (2008). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(2), 479-491.
- Raihani, R. (2010). *Kepemimpinan visioner: Strategi dan implementasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Raihani, R. (2017). Fleksibilitas dan Kemampuan Beradaptasi sebagai Karakteristik Pemimpin Visioner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(1), 76-85.
- Rivai, V. (2004). Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(2).
- Rivai, V. and Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan visioner: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rorimpandey, Widdy H.F. (2021). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Pustaka Edukasi

- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. (2011). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 145-152.
- Sudjana, N. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, S., et al. (2020). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1).
- Suharsaputra, U. (2016). Kemampuan Komunikasi sebagai Faktor Kunci dalam Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen Strategik*, 11(1), 194-201.
- Suharsaputra, U. (2016). Pengembangan model kepemimpinan visioner dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 193-206.
- Suharyanto, A. (2021). Keberanian Mengambil Risiko sebagai Karakteristik Pemimpin Visioner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 208-215.
- Sunyoto, D. (2012). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 43-50.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2).
- Suprayogo, I. (2017). *Kepemimpinan visioner: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(1), 53-62.
- Usman, H. (2013). *Kepemimpinan visioner: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, M. U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.

- Wahyudi, A. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah yang Inovatif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(1), 119-127.
- Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Integritas dan Etika terhadap Efektivitas Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 20(2), 142-149.
- Wibowo, A. (2016). *Kepemimpinan visioner: Strategi dan implementasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, A. (2020). Pengembangan model kepemimpinan visioner dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 115-128.
- Wibowo, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kesiapan Sekolah dalam Menghadapi Era Disrupsi dan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 26(1), 208-215.