

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur

Muhamad Iqbal¹, Muhammad Arif²

^{1,2} UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

* muhamadiqball2799@gmail.com

Abstrak

Masalah utama dalam penelitian ini yaitu beberapa guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik dan hanya menggunakannya untuk tujuan administratif, bukan untuk kegiatan belajar mengajar. Beberapa guru juga lambat memulai pembelajaran dan cenderung menggunakan metode ceramah yang kurang efektif. Sebagian besar guru juga tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai, serta menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dari pimpinan pondok serta iklim kerja terhadap kinerja para guru. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, data dikumpulkan melalui angket dari 655 guru di 14 pesantren. Sampel penelitian terdiri dari 215 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 27,9%, dengan indikator utama menciptakan budaya organisasi yang maju (37,5%). Iklim Kerja mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 56,1%, dengan indikator utama menaruh kepercayaan dan terbuka (43,9%). Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 63,6% menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner dan Iklim Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Guru di pesantren tersebut.

Keywords: *Kepemimpinan Visioner; Iklim Kerja; Kinerja Guru*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah bagaimana mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Saluy et al., 2018). Kepemimpinan dalam konteks pondok pesantren dipegang oleh pimpinan pondok yang bertanggung jawab mengelola dan mengarahkan lembaga pendidikan tersebut (Yusuf et al., 2023). Kepemimpinan di pondok pesantren sangat penting karena mempengaruhi berbagai aspek, termasuk kinerja guru dan kualitas pendidikan. Setiap individu adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, sebagaimana dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Rasulullah SAW (Asifudin, 2016). Hal ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam setiap organisasi, termasuk di pondok pesantren. Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan dan berusaha untuk menggerakkan orang-orang menuju impian bersama (Ulpah et al., 2023). Pimpinan pondok pesantren yang visioner mampu menciptakan visi yang jelas dan memotivasi seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajerial pimpinan pondok (Zuhri, 2018). Pimpinan yang efektif mampu mengelola dan mengarahkan potensi pondok pesantren dengan baik, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja guru dan kualitas pendidikan (Nugraha et al., 2022).

Kepemimpinan visioner memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, khususnya di pondok pesantren (Fauzan, 2016). Pimpinan pondok harus memiliki kemampuan untuk memberi arahan yang jelas dan memotivasi guru serta staf untuk mencapai tujuan bersama (Maulana, 2021). Pondok pesantren yang efektif hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan yang efektif. Pimpinan pondok perlu memiliki gagasan yang cemerlang dan kemampuan untuk mengoptimalkan komitmen guru, serta memahami kebutuhan dan perasaan mereka (Santiari et al., 2020). Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui pengembangan sumber daya manusia, terutama guru (Irwana, 2015). Guru memainkan peran kunci dalam proses pembelajaran dan pengembangan santri. Kinerja guru yang baik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk manajemen yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Iklim kerja yang sehat di pondok pesantren dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan (Susanti, 2021).

Iklim kerja di pondok pesantren mencakup suasana kerja, pembelajaran, serta komunikasi di dalam organisasi pendidikan. Iklim kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (Fransiska et al., 2020). Iklim kerja sebagai suasana psikologis yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi (Budiman, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru untuk merasa nyaman dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Simbolon, 2017). Terdapat beberapa tantangan dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren, seperti kurangnya fasilitas, pelatihan, dan dukungan dari manajemen. Observasi awal di pondok pesantren Ashabul Yamin, MTI Candung, dan pondok pesantren Pasia mengidentifikasi berbagai masalah, termasuk ketidaklengkapan perangkat pembelajaran, keterbatasan dalam integrasi teknologi, dan komunikasi yang tidak efektif.

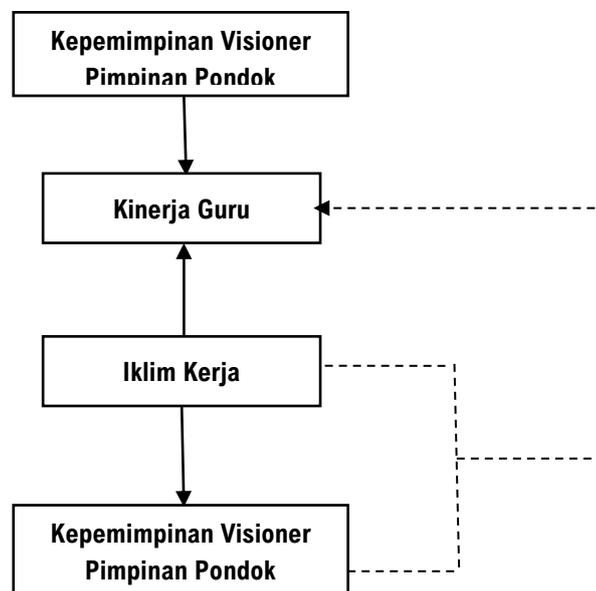
Permasalahan seperti ini dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Misalnya, di Pondok Pesantren Ashabul Yamin, masalah komunikasi dan ketidakjelasan tugas menghambat kinerja guru. Kualifikasi dan kompetensi guru yang rendah serta manajemen yang kurang efektif menjadi kendala utama di MTI Candung. Sementara itu, di Pondok Pesantren Pasia, tantangan terbesarnya adalah integrasi teknologi dalam proses pembelajaran (Kusumah et al., 2023). Kepemimpinan visioner serta iklim kerja yang positif memainkan peran penting dalam mengatasi masalah-masalah tersebut, membantu meningkatkan kinerja guru dan efektivitas lembaga (Gusli et al., 2021). Pimpinan pondok yang efektif harus mampu merumuskan visi yang inspiratif dan mendukung pengembangan profesional para guru (Hadi, 2019). Dukungan dalam bentuk pelatihan, program pengembangan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru (Safitri et al., 2024). Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren, menciptakan suasana pembelajaran yang lebih produktif dan bermakna bagi seluruh komponen sekolah (Rachman et al., 2023).

Observasi menunjukkan bahwa pondok pesantren dengan kepemimpinan visioner Sebuah lingkungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif, seperti di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur, dapat mencapai hasil yang membanggakan. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif memungkinkan guru untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Penerapan gaya kepemimpinan visioner dan perbaikan iklim kerja merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di pondok pesantren.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif korelasional untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan pimpinan pondok pesantren dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan dan efektivitas organisasi. dan kinerja guru di pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur. Pendekatan kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis dan menentukan signifikansi hubungan antar variabel.

Populasi penelitian ini mencakup semua guru di dua puluh tiga pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur dengan total 655 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak strata proporsional, dengan ukuran sampel minimal sebanyak 241 guru. Sampel diambil berdasarkan proporsi jumlah tenaga pendidik di masing-masing pondok pesantren, mengacu pada rumus Cohen untuk menentukan ukuran sampel. Berikut gambar desain penelitian dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Desain Penelitian

Kepemimpinan visioner pimpinan pondok terhadap kinerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru yang menunjukkan pengaruh langsung dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru. Iklim kerja terhadap kinerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru yang menunjukkan pengaruh langsung dari iklim kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan yang menghubungkan kedua variabel independen menunjukkan adanya interaksi atau pengaruh gabungan antara kepemimpinan visioner dan iklim kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini berarti kedua faktor dapat saling mempengaruhi dalam konteks kinerja guru.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan pimpinan pondok, iklim kerja, dan kinerja guru. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum, uji asumsi klasik untuk memastikan kevalidan data, dan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan antara variabel-variabel penelitian terhadap kinerja guru. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan.

Hasil

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis awal dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner dari pimpinan pondok terhadap kinerja para guru di Pondok Pesantren yang berlokasi di Kabupaten Agam Timur. Untuk menguji hipotesis ini, peneliti menerapkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Regresi linier sederhana digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel yang biasanya direpresentasikan dalam bentuk garis regresi. Metode ini adalah teknik statistik parametrik yang umum digunakan untuk menganalisis rata-rata respon variabel dependen (y) yang dipengaruhi oleh variasi pada variabel independen (x). Dalam penelitian kuantitatif, analisis data berfokus pada perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi berganda diterapkan untuk mengetahui Pengaruh gaya Dampak gaya kepemimpinan yang berorientasi pada visi oleh pimpinan pondok serta suasana kerja di lingkungan pondok pesantren terhadap prestasi kerja guru di Kabupaten Agam Timur:

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,190	3,844		-1,350	,000
1 X1	,279	,044	,325	6,414	,000
X2	,561	,050	,564	11,129	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 5,190, dapat diartikan bahwa jika variabel independen (Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja) diasumsikan nol (0) atau tetap, maka Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur akan bernilai 5,190. Hasil analisis regresi berganda mengindikasikan bahwa ketika variabel Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja dianggap tetap, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

Variabel Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,279. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur sebesar 0,279 atau 27,9%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak, menunjukkan adanya pengaruh antara Studi ini mengkaji bagaimana kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh pimpinan pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan pondok pesantren tersebut. Analisis lebih lanjut mengenai pengaruh indikator Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok terhadap Kinerja Guru akan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Memikirkan masa depan lembaga pendidikan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506a	,256	,253	11,906

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator memikirkan masa depan lembaga pendidikan berpengaruh sebesar 0,256 atau 25,6% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 3. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi maju dan antisipatif

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612a	,375	,372	10,916

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator menciptakan budaya dan perilaku organisasi maju dan antisipatif berpengaruh sebesar 0,375 atau 37,5% terhadap progres kerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 4. Berupaya mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496a	,246	,242	11,990

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menjelaskan indikator berupaya mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas berpengaruh sebesar 0,246 atau 24,6% terhadap progres kerja guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 5. Memperjelas arah dan tujuan usaha

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447a	,199	,196	12,353

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator memperjelas arah dan tujuan usaha yang berkualitas berpengaruh sebesar 0,199 atau 19,9% terhadap progres kerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 6. Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536a	,287	,284	11,655

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, indikator yang mencerminkan cita-cita yang tinggi dan penetapan standar yang baik serta berkualitas berpengaruh sebesar 0,287 atau 28,7% terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur.

Tabel 7. Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan, dan komitmen

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,246a	,060	,056	13,382

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan, dan komitmen berpengaruh sebesar 0,060 atau 6,0% terhadap Program kerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 8. Menyiarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,086a	,007	,003	13,754

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 di atas maka indikator menyuarakan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi berpengaruh sebesar 0,007 atau 0,7% terhadap program kerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 9. Memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,162 ^a	,026	,022	13,623

a. Predictors: (Constant), Memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar berpengaruh sebesar 0,026 atau 2,6% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 10. Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dan kemampuan karyawan yang berbeda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,145 ^a	,021	,016	13,660

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, indikator koordinasi terhadap tindakan-tindakan tertentu serta kemampuan beragam karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,021 atau 2,1% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren di wilayah Agam Timur. Dari hasil analisis indikator Kepemimpinan Visioner, faktor yang paling memengaruhi Kinerja Guru adalah menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif, dengan pengaruh sebesar 0,375 atau 37,5%.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur. Untuk menguji hipotesis ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Regresi linier sederhana digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua metode ini adalah teknik statistik parametrik yang umum dipakai untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) melalui rata-rata respons. Analisis data berkaitan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi berganda diterapkan untuk mengetahui pengaruh antara Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pemimpin Pondok dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur. Penelitian ini bertujuan untuk memahami seberapa besar kontribusi Iklim Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru di lingkungan tersebut:

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,190	3,844		-1,350	,000
	X1	,279	,044	,325	6,414	,000
	X2	,561	,050	,564	11,129	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 5,190, dapat diartikan bahwa jika variabel independen (Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja) dianggap nol (0) atau tetap, maka Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur bernilai 5,190. Hasil analisis

regresi berganda menunjukkan bahwa, dengan menganggap nilai variabel Kepemimpinan visioner dari pimpinan pondok serta iklim kerja yang stabil, keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja para guru di pondok pesantren tersebut. Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur memiliki konstanta 5,190 ketika nilai Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok adalah 0,279 dan Iklim Kerja adalah 0,561. Berdasarkan persamaan regresi, variabel Iklim Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,561. Hal ini berarti bahwa jika Iklim Kerja meningkat sebesar 1%, maka Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur akan meningkat sebesar 0,561 atau 56,1%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Hasil penelitian mengonfirmasi hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur. Analisis mengenai pengaruh indikator Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru akan dijelaskan lebih lanjut pada Tabel di Bawah ini:

Tabel 12. Menaruh kepercayaan dan terbuka

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663a	,439	,437	10,337

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator menaruh kepercayaan dan terbuka berpengaruh sebesar 0,439 atau 43,9% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 13. Simpatik dan memberikan dukungan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604a	,365	,362	11,004

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator simpatik dan memberikan dukungan berpengaruh sebesar 0,365 atau 36,5% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 14. Jujur dan menghargai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419a	,175	,171	12,537

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator jujur dan menghargai berpengaruh sebesar 0,175 atau 17,5% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 15. Kejelasan tujuan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329a	,108	,104	13,038

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator kejelasan tujuan berpengaruh sebesar 0,108 atau 10,8% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 16. Pekerjaan yang beresiko

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556a	,309	,306	11,472

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator pekerjaan yang beresiko berpengaruh sebesar 0,309 atau 30,9% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 17. Pertumbuhan kepribadian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 ^a	,307	,304	11,492

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator pertumbuhan kepribadian berpengaruh sebesar 0,307 atau 30,7% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur.

Tabel 18. Otonomi dan fleksibilitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,123 ^a	,015	,010	13,701

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka indikator otonomi dan fleksibilitas berpengaruh sebesar 0,015 atau 1,5% terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur. Berdasarkan analisis indikator Iklim Kerja maka indikator yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur adalah Menaruh kepercayaan dan terbuka sebesar 0,439 atau 43,9%.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diujikan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan visioner pimpinan pondok serta iklim kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur. Untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 22. Uji F (simultan) akan digunakan untuk mengevaluasi apakah kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan visioner pimpinan pondok dan iklim kerja, memiliki dampak signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Tabel 19. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25813,436	2	12906,718	185,092	,000 ^b
Residual	14783,048	212	69,731		
Total	40596,484	214			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji simultan yang ditunjukkan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 185,092 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,04. Karena nilai F hitung (185,092) lebih besar dari F tabel (3,04), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Guru di Pondok Pesantren di Kabupaten Agam Timur, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Berdasarkan data tersebut bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Wilayah Agam Timur.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien determinasi, atau R^2 , memiliki rentang nilai dari 0 hingga 1. Jika nilai R^2 rendah, ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kontribusi kecil dalam menjelaskan variasi yang ada pada variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar dalam memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, R^2 yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai R^2 yang mencapai 1 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen.

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,632	8,351

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas, koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,636 atau 63,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja, memberikan pengaruh sebesar 63,6% terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur. Sementara itu, 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Pondok Pesantren terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, ditemukan bahwa Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur. Persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel ini memiliki koefisien positif sebesar 0,279, yang berarti setiap peningkatan 1% pada Kepemimpinan Visioner akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,279 atau 27,9%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak, menandakan adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Guru. Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa kemampuan menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif adalah indikator yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dengan pengaruh sebesar 0,375 atau 37,5%. Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang memandu individu menuju visi bersama, memberikan dampak positif pada iklim emosional, dan sangat relevan ketika dibutuhkan arah atau visi baru dalam menghadapi perubahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Komunikasi Internal terhadap Komitmen Guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan visioner dan komunikasi internal secara simultan terhadap komitmen guru, dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,012, yang lebih kecil dari 0,05 (Putra et al., 2023). Variabel lain di luar yang diteliti memberikan kontribusi sebesar 0,787, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen guru namun tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang berjudul Penelitian ini mengungkapkan

bahwa kepemimpinan yang bersifat visioner dari kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Sigi (Jalilah et al., 2020).

Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja guru. Pimpinan pondok yang memiliki visi yang jelas, mampu memotivasi, dan memberikan arahan yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja guru.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS, variabel bebas Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur. Persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi Iklim Kerja adalah $b = 0,561$. Artinya setiap kenaikan Iklim Kerja sebesar 1% dapat meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur sebesar 0,561% menjadi 56,1% dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) ditolak yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja guru.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah “Menaruh kepercayaan dan terbuka” dengan nilai sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang tidak dapat diabaikan terhadap kinerja guru melalui Iklim Sekolah sebesar 2,8%. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas guru, terutama jika didukung oleh sekolah yang peduli (Octavianus, 2021). Iklim Kerja didefinisikan sebagai fenomena psikologis yang memengaruhi tindakan karyawan dalam suatu organisasi dan dikembangkan melalui interaksi antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas guru (Subni et al., 2024). Lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan nyaman memungkinkan guru bekerja lebih efisien. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif bagi pesantren. Pimpinan pondok harus memastikan bahwa lingkungan kerja meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan guru. Berdasarkan hal tersebut, maka pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur perlu berkonsentrasi pada peningkatan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas guru dan mutu pendidikan.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Fhitung sebesar 185,092 dengan tingkat signifikansi 0,0001 diperoleh dari model analisis ANOVA. Hipotesis dalam penelitian ini diuji jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau jika F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 3,04. Berdasarkan hasil olah data, yang menunjukkan F hitung (185,092) lebih besar dari F tabel (3,04), maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur dipengaruhi secara simultan oleh dua variabel independen, yaitu Iklim Kerja dan Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok. Hasilnya, H_0 ditetapkan dan H_a ditetapkan, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut di atas berdampak pada Kinerja Guru. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636, atau 63,6%, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja, memiliki dampak sebesar 63,6% terhadap kinerja guru. Data sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kemampuan melaksanakan pengajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di semua aspek, dengan skor tertinggi mencapai 3,594574. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengajar dan mengelola kelas merupakan komponen penting bagi keberhasilan proses pendidikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai aktivitas individu dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mengevaluasi kinerja, pelaksanaan, pencapaian, dan hasil kerja mereka (Ratmini et al., 2019). Penelitian ini diawali dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja Pondok Pesantren terhadap Kinerja Guru," yang menyatakan bahwa kepala sekolah dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Asifudin, 2016). Peningkatan iklim kerja di pesantren juga diyakini dapat menginspirasi kinerja guru (Jalilah et al., 2020).

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan visioner dan praktik kerja yang cermat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur perlu berkonsentrasi pada pengembangan kepemimpinan visioner dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan standar pendidikan. Seorang pemimpin dengan visi yang jelas dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain akan memberikan pengaruh positif pada pekerjaan guru. Penting bagi pondok pesantren untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan visioner bagi para pemimpinnya. Pondok pesantren juga harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif bagi guru. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan lingkungan kerja, menciptakan hubungan kerja yang baik, dan menyediakan lingkungan yang mendukung. Sangat penting untuk melakukan evaluasi rutin terhadap pekerjaan guru dan perilaku siswa untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dan program pengembangan berjalan lancar. Faktor-faktor ini dapat mencakup lingkungan kerja, motivasi, dan hubungan dengan rekan kerja dan teman. Studi ini menunjukkan bahwa kunci untuk meningkatkan produktivitas guru dan kualitas pendidikan di pesantren adalah kepemimpinan yang inovatif dan etos kerja yang baik.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner di pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam kepemimpinan visioner akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,279 atau 27,9%, dengan indikator utama adalah keinginan untuk menciptakan organisasi inovatif (dengan skor 0,375 atau 37,5%). Selain itu, iklim kerja juga berpengaruh signifikan, di mana peningkatan 1% dalam iklim kerja meningkatkan kinerja guru sebesar 0,561 atau 56,1%. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja berhubungan positif dengan kinerja guru, dengan pengaruh terbesar berasal dari sikap saling percaya dan etos kerja (nilai 0,439 atau 43,9%). Analisis ANOVA menunjukkan kedua variabel, yaitu kepemimpinan visioner dan iklim kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 185,092, yang lebih besar dari F tabel (3,04) dan signifikansi 0,0005 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa 63,6% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan visioner dan iklim kerja, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya program pengembangan kepemimpinan visioner bagi pimpinan pondok pesantren serta evaluasi berkala terhadap kinerja guru. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren di Kabupaten Agam Timur. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengidentifikasi variabel lain yang memengaruhi kinerja guru, mengingat 36,4% variasi kinerja masih dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini.

Acknowledgment

Daftar Pustaka

- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen pendidikan untuk pondok pesantren. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 355-366. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.12-10>
- Budiman, H. (2017). Kepemimpinan Visioner Dalam Perspektif Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 44-59. <https://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v7i1.1074>
- Fauzan, A. (2016). Kepemimpinan visioner dalam manajemen kesiswaan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1). <https://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.791>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.37>
- Gusli, T., Primayeni, S., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2919-2932. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1002>
- Hadi, Y. D. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 187-207. <https://doi.org/10.21274/dinamika.2019.19.2.187-207>
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah di sekolah dasar. *Jurnal administrasi pendidikan*, 12(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5392>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Kusumah, D. R. G., Retnowati, R., & Helena, G. (2023). Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 221-233. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.192>
- Maulana, M. H. A. (2021). Keefektifan Pemimpin Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(1), 16-27. <http://dx.doi.org/10.24014/ijiem.v4i1.6965>
- Nugraha, S. P., & Hariri, H. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 25-32. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1646>
- Octaviarnis, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap komitmen guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 125-135. <http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v9i2.39475>
- Putra, A. E., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 136-148. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.172>
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1024-1033. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>

- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91-100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- Safitri, R. R., Siregar, F. H., & Nisa, R. (2024). Rekonstruksi Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Membentuk Pemimpin yang Kaffah dan Rahmatan Lil 'Alamin di Pondok Pesantren. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 5(2), 147-173. <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v5i2.773>
- Saluy, A. B., Wajdi, M. F., & Chaerudin, C. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indikator*, 2(3), 26-42. <https://dx.doi.org/10.22441/indikator.v2i3.3286>
- Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi, dan kompetensi terhadap budaya kerja dan komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87-97. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i2.42>
- Subni, M., Putri, A. P., Restiawati, Y., Pelealu, N. C., & Dwiyono, Y. (2024). Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.24903/sjp.v5i1.1808>
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2180-2186. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.779>
- Ulpah, M., Agustini, A., Sofiah, L., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan. *Journal on Teacher Education*, 4(3), 521-531. <https://doi.org/10.31004/jote.v4i3.12282>
- Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya pada Kualitas PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 2851-2861. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4289>
- Zuhri, Z. (2018). Kepemimpinan Visioner Kiai dalam Mengimplementasikan Visi di Pondok Pesantren. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 109-142. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.325>