



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN
KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IKLIM ORGANISASI**

*Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(1-22)*

**PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN ONLINE CUSTOMER REVIEW
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TOMORO COFFEE**

*Evan Ronald Paulus & Donant Alananto Iskandar
(23-35)*

**IMPULSIF MARKET PADA KEPUASAN DAN
VALUASI BRAND CUSTOMER GOODS**

*Boyke Hatman
(36-52)*

**PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, CORPORATE GOVERNANCE,
DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN**

*Satrio Aji Wicaksono, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum
(53-69)*

**PENGARUH INTENSITAS MODAL, INTENSITAS PERSEDIAAN,
PERTUMBUHAN PENJUALAN DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL
TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK**

*Nadroli Dezar Saputra, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum
(70-87)*

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. IDEXPRESS LOGISTIK INDONESIA BOGOR**

*Wakhyudin & Indra
(88-106)*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION,
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PT NUSANTARA REGAS**

*Ricky Juniawan Suciandi, Anton Hindardjo
(107-118)*



Jurnal **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN
KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IKLIM ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi

(1-22)

**PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN ONLINE CUSTOMER REVIEW
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TOMORO COFFEE**

Evan Ronald Paulus & Donant Alananto Iskandar

(23-35)

**IMPULSIF MARKET PADA KEPUASAN DAN
VALUASI BRAND CUSTOMER GOODS**

Boyke Hatman

(36-52)

**PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, CORPORATE GOVERNANCE,
DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN**

Satrio Aji Wicaksono, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum

(53-69)

**PENGARUH INTENSITAS MODAL, INTENSITAS PERSEDIAAN,
PERTUMBUHAN PENJUALAN DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL
TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK**

Nadrolis Dezar Saputra, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum

(70-87)

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. IDEXPRESS LOGISTIK INDONESIA BOGOR**

Wakhyudin & Indra

(88-106)

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION,
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PT NUSANTARA REGAS**

Ricky Juniawan Suciandi, Anton Hindardjo

(107-118)

PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IKLIM ORGANISASI

Sasli Rais

Magister Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis Dan Manajemen
E-mail: sasli2014@gmail.com

Moh. Abdul Rofiqi

Pengawas Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama Kabupaten Bantul
E-mail: morofiqi@gmail.com

ABSTRACT

Teacher innovation, if managed properly and wisely, can have a positive impact on the organization (school) to be competitive and, consequently, provide a competitive advantage in the future. The purpose of this study was to determine the correlation between visionary leadership and organizational climate on teacher innovation. This study examined the correlation between visionary leadership (X_1) and organizational climate (X_2) on teacher innovation (Y). This study used a quantitative research approach with a correlational method, through data collection through a survey. Data analysis techniques, the process of processing data and information in the study, used descriptive and inferential statistics. The data collection technique used a non-probability method, using a total sample (census) due to the limited population size of 50 teachers, all of whom were used as research samples. The results of the study concluded that there was a significant partial correlation between visionary leadership and teacher innovation, a significant partial correlation between organizational climate and teacher innovation, and simultaneously, the variables of visionary leadership and organizational climate were significantly correlated in increasing teacher innovation. Therefore, school leaders and organizations must continue to pay attention to teacher innovation on an ongoing basis.

Keywords: Visionary Leadership; Organizational Climate; Teacher Innovation

ABSTRAK

Inovasi guru apabila dikelola dengan benar dan bijaksana, akan dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi (sekolah) untuk mampu bersaing dan akibatnya akan memberikan keunggulan kompetitif di masa depan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara kepemimpinan visioner dan iklim organisasi terhadap inovasi guru. Dengan menguji korelasi antara kepemimpinan visioner (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap inovasi guru (Y). Lokasi penelitian ini di MTsN Banyuwangi. Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, melalui pengumpulan data dengan metode survei. Teknik analisis data, proses mengolah data dan informasi dalam penelitian, dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data dengan metode non-probabilitas, menggunakan sampel total (sensus) disebabkan populasi jumlah nya terbatas, berjumlah 50 guru sehingga semuanya dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitiannya, dimana disimpulkan bahwa adanya korelasi secara parsial antara kepemimpinan visioner dan inovasi guru didapatkan signifikan, korelasi secara parsial antara iklim organisasi dengan inovasi guru juga signifikan. Sedangkan korelasi secara simultan antara variabel kepemimpinan visioner dan iklim organisasi berkorelasi didapatkan signifikan dalam meningkatkan inovasi guru. Oleh karena itu, pemimpin dan organisasi sekolah harus terus memperhatikan inovasi guru ini secara berkelanjutan untuk pendidikan nasional yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Visioner; Iklim Organisasi, Inovasi Guru*

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan pada era revolusi industri 4.0 dan era society 5.0, maka sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga mampu untuk bersaing pada tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional. Guru sebagai bagian SDM suatu organisasi adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas proses belajar mengajar di organisasi pendidikan (sekolah). Keberadaannya senantiasa harus diberikan perhatian serius,

mengingat keberhasilan proses pembelajaran akan sulit tercapai apabila perannya dimarginalkan.

Keberadaan guru sangat penting dalam Upaya mencapai tujuan pendidikan nasional, tetapi realitasnya justru guru sebagai tenaga pendidik masih menjadi permasalahan tersendiri di Indonesia ini. Kondisi ini akan berdampak pada proses pembelajaran yang belum dapat berjalan secara optimal (berkualitas) dan merata antarwilayah di wilayah Indonesia. Begitu pun, berarti upaya pembelajaran yang dilakukan

selama ini belum dapat meningkatkan kualitas para peserta didik untuk menumbuhkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (Rais dan Rofiqi, 2025:2).

Menurus Rais, Rubini, dan Herfina (2022:233), bahwa hasil inovasi guru, salah satunya dalam bentuk instrumen bantuan pendidikan akan memberikan data atau informasi yang lengkap. Hal ini dapat dilihat pada indera peserta didik yang aktif, baik indera penglihatan, pendengaran maupun penciuman, sehingga peserta didik seolah-olah menjumpai situasi yang seperti aslinya.

Guru sebagai garda terdepan peningkatan SDM yang kompetitif dan berkarakter serta peningkatan mutu pendidikan, maka seorang guru harus mampu meningkatkan inovasi guru untuk dapat menuangkan ide-ide inovatif (Pramono, Notosudjono, Tukiran: 2022). Apalagi dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi yang terjadi saat ini sehingga mendorong guru agar peka terhadap perubahan yang terjadi sehingga perkembangan proses pembelajaran tidak terhambat. Hal ini tentunya dapat dibangun dari inovasi dalam diri seorang guru.

Inovasi guru merupakan aktivitas seorang guru menciptakan ide-ide baru dan mengubahnya menjadi aplikasi yang berguna, dengan proses dan sistem yang baru, yang dapat memberikan manfaat. Seorang guru yang memiliki inovasi dalam bekerja akan menunjukkan keterampilan dan kreativitasnya dalam bekerja (Munte, Mukhtar, Kasful dan

Mahmud: 2024). Guru yang inovatif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, menarik, serta sesuai dengan tuntutan zaman. Meskipun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam mendorong inovasi guru.

Hoirunnisak dan Izzati (2022), perilaku inovatif memiliki tujuan positif dalam perkembangan organisasi. Hal ini berlaku bagi karyawan yang kreatif harus mampu mengembangkan sikap positif. Inovasi adalah kemampuan melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinovatifan, disebabkan oleh 1) faktor internal, seperti: motivasi, kompetensi (pedagogik dan profesional), kepribadian (keinginan berprestasi, keberanian mengambil risiko), dan efikasi diri. Disamping, dipengaruhi faktor eksternal, seperti: iklim organisasi, kepemimpinan, suasana kerja, partisipasi, dukungan pelatihan, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan (teknologi, kurikulum).

Berdasarkan salah satu hasil penelitian terkait inovasi ini, sudah dilakukan oleh Pramono, Notosudjono, Tukiran, dan Martinus (2022), dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten*". Hasil penelitiannya, menunjukkan terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan antara efikasi diri terhadap inovasi (guru). Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Suhendar, Retnowati, dan Ikhsan (2022), dengan judul “Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah”. Hasil penelitian, disimpulkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan inovasi guru; 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan inovasi guru; serta 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara simultan dengan inovasi guru.

Kondisi di atas menunjukkan, terkait inovasi guru ini masih sangat sedikit dilakukan penelitian sehingga masih ada celah (gap) bagi peneliti untuk melakukan variabel inovasi guru. Dengan semakin inovasi guru dikelola dengan benar dan bijak, maka akan dapat memberikan keuntungan terhadap organisasi sekolah, seperti visi dan misi tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan sesuai target, serta pangsa pasar pendidikan memungkinkan dapat ditingkatkan dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila pemimpin dan organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada inovasi guru belum optimal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji salah satu faktor yang berpengaruh terhadap inovasi guru, yaitu kepemimpinan visioner dan iklim organisasi dengan mengambil lokasi penelitian yang belum dilakukan oleh

peneliti sebelumnya, yaitu MTsN Banyuwangi.

Berdasarkan data informasi awal yang diperoleh terkait inovasi guru ini, menunjukkan bahwa inovasi sebagai guru di tempatnya bekerja teridentifikasi masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian terkait inovasi guru ini masih tetap menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan inovasi guru dan organisasi (sekolah) dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan kedepannya.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Inovasi

Inovasi guru atau sering disebut sebagai inovasi saja, merujuk pada kemampuan dan kecenderungan seorang untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru, metode pembelajaran yang kreatif, serta memanfaatkan teknologi atau pendekatan inovatif lainnya. Inovasi guru diartikan sebagai kemampuan atau sifat seseorang yang bersifat inovatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau menggunakan metode-metode baru dalam konteks pembelajaran.

Perilaku inovatif akan memungkinkan organisasi untuk bersaing dan akibatnya akan memberi mereka keunggulan kompetitif. Para peneliti telah mengkarakterisasi perilaku inovatif

sebagai praktik ide oleh anggota organisasi untuk merangkul ide-ide produk, layanan, prosedur dan proses dalam keinginan dan keinginan mereka sendiri dan untuk menerapkan ide-ide ini untuk organisasi mereka

Konsep dan definisi tentang inovasi guru ini telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori inovasi guru ini diambil dari beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori inovasi ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, antara lain, yaitu Robbins (2003: 571-572), Inovasi adalah ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) Inovasi produk, dari perbaikan kecil hingga perubahan produk; 2) Inovasi proses, seperti memperkenalkan ide baru dalam melakukan pekerjaan; dan 3) Inovasi layanan, menyangkut semua kegiatan untuk meningkatkan hubungan dan kepuasan pelanggan. John & Schermerhorn (2005: 466-467), Inovasi adalah tindakan memproses suatu ide baru untuk diwujudkan menjadi sesuatu yang memiliki kegunaan praktis. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk, yaitu barang, produk atau jasa yang baru dan 2) inovasi proses, yaitu prosedur atau cara kerja yang baru. Sedangkan Greenberg & Baron (2008: 568-572), mendefinisikan inovasi sebagai tindakan (proses)

melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang baru. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk, mencakup inovasi atas produk atau komoditas hasil produksi/operasi; 2) inovasi layanan, mencakup inovasi tentang hubungan dengan pelanggan; 3) inovasi proses, mencakup metode, prosedur atau teknik pengadaan produk/jasa; 4) inovasi pemasaran, mencakup inovasi dalam aktivitas promosi dan penjualan; 5) inovasi usaha, mencakup kegiatan pengembangan atau perluasan usaha; dan 6) inovasi organisasi, mencakup inovasi dalam tata kelola dan manajemen.

George, & Jones (2012: 24-25), mengartikan inovasi sebagai kemampuan suatu organisasi untuk membuat barang dan jasa yang baru atau yang telah ditingkatkan, atau melakukan perbaikan dalam cara produksinya. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi dalam produk; 2) inovasi dalam jasa; dan 3) inovasi dalam metode (cara produksinya). Robbins & Judge (2013: 626), inovasi merupakan ide baru yang diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk; 2) inovasi proses; dan 3) inovasi jasa. Sedangkan Uhl-Bien, John, Schermerhorn, & Osborn (2014: 342), yang mendefinisikan inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya. Dengan dimensi/faktor

sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi proses, meliputi metode, prosedur, dan sistem; 2) inovasi produk, meliputi layanan, solusi, baik produk berwujud maupun tidak berwujud; dan 3) inovasi proses.

Laily, Nur dan Wahyuni, Dewi Urip dalam Etikariena & Muluk (2014:46-47), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Pertama, faktor internal, terdiri dari: 1) tipe kepribadian, merupakan orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat; 2) gaya individu dalam yang memiliki kemampuan memecahkan masalah yang intuitif, sehingga menghasilkan ide-ide guna mendapatkan solusi yang baru. Kedua, faktor eksternal, terdiri dari: 1) kepemimpinan, contohnya sebagai bawahan kutrang dapat menjaga hubungan dengan pemimpin. kondisi ini dapat membuat perilaku inovatif seseorang kurang terlihat, namun bawahan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, maka berkecenderungan akan memunculkan perilaku inovatifnya. harapan tinggi pemimpin kepada bawahan akan mempengaruhi dorongan perilaku inovatif juga; 2) dukungan untuk berinovasi, khususnya dari orang sekitarnya akan sangat membantu untuk menciptakan suatu perilaku inovatif. jadi bukan hanya mendapatkan dukungan dari orang dalam organisasi tersebut saja yang dapat memunculkan perilaku inovatif; 3)

tuntutan dalam pekerjaan, akan cenderung meningkatkan semangat untuk berperilaku inovatif; 4) iklim psikologis, menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Demikian pula beberapa hasil penelitian, antara lain berdasarkan penelitiannya Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), yang mendefinisikan inovasi berdasarkan indikator: 1) eksplorasi ide baru; 2) elaborasi ide baru; 3) produksi ide baru; 4) pengevaluasian perubahan; dan 5) manfaat/ hasil yang dicapai. Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022:72-76), mengartikan inovasi guru adalah perilaku individu untuk mewujudkan gagasan kreatif yang bersifat ide, produk atau layanan dalam rangka memecahkan berbagai. Pramono, Notosudjono dan Tukiran (2022), bahwa inovasi merupakan perilaku individu dalam memanfaatkan teknologi penemuan ide, gagasan, guna mengadopsi produk dan mengembangkan produk baru. Dengan indikatornya, antara lain: 1) penerimaan ide baru, 2) penciptaan ide baru, 3) penerapan metode baru, 4) evaluasi dalam pembelajaran. Hoirunnisak dan Izzati (2022), bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu dalam mencapai tahap pengenalan dan mencoba memperkenalkan sejumlah ide-ide baru yang berguna untuk keberlangsungan operasionalisasi organisasi. Dengan indikatornya, antara lain: 1) dimensi eksplorasi ide; 2) pembuatan ide; 3)

pengenalan ide; dan 4) implementasi idenya.

Munte, Kasful, dan Mahmud (2024:226), inovasi sebagai strategi menjawab tantangan zaman, membangun pemahaman yang lebih mendalam terhadap Islam, dan membentuk karakter siswa agar sesuai dengan nilai-nilai agama. Keinnovatifan dalam konteks ini melibatkan penerapan metode pengajaran yang kreatif, teknologi, dan pendekatan pedagogis yang dapat membantu siswa menginternalisasi nilai-nilai Islam dengan lebih baik.

Berdasarkan dari pendapat ahli dan hasil penelitian tersebut, maka sintesis inovasi sebagai aktivitas seseorang untuk menciptakan ide-ide baru dan mengubahnya menjadi aplikasi yang berguna, dengan proses dan sistem yang baru, yang dapat memberikan manfaat. Dengan indikatornya, antara lain: 1) penciptaan ide baru; 2) penerimaan ide baru; 3) penerapan metode baru; 4) penerapan perubahan; 5) pengevaluasian; dan 6) pencapaian hasil dan/ atau manfaat.

2.2. Kepemimpinan Visioner

Para pemimpin berperan penting dalam kreativitas dan inovasi. Para pemimpin harus menyadari, bahwa pengembangan dan komunikasi visi yang menarik, maka akan dapat menginspirasi secara keseluruhan untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi organisasi. Selain itu, komunikasi pemimpin akan dapat membantu mengoptimalkan

dorongan kreatif dan inovatif. Dengan demikian, pemimpin harus bersama-sama membentuk masa depan inovatif (Mascareño, Rietzschel & Wisse: 2019).

Kepemimpinan visioner berdampak terhadap organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin visioner membawa perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, serta memotivasi karyawan dalam memberikan hal terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner tidak hanya sebatas merumuskan visi, namun juga harus memastikan keberlanjutan visi organisasi. Kepemimpinan visioner merupakan hal penting bagi pengembangan organisasi sehingga sukses dan berkelanjutan (Hakim, Wailmi, Tamam, Sanusi, dan Herwanto: 2024).

Konsep dan definisi tentang kepemimpinan visioner telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kepemimpinan visioner ini diambil dari beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori kepemimpinan visioner ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, antara lain, yaitu Brown & Vincent (2003), Kepemimpinan visioner mengacu pada kapasitas untuk menciptakan dan mengomunikasikan pandangan tentang keadaan yang diinginkan yang memperjelas situasi saat ini dan mendorong komitmen untuk masa depan yang lebih baik. Dengan dimensi/faktor

karakteristik pemimpin seperti ini dengan indikator, antara lain: 1) menerjemahkan arah ini ke dalam tujuan pembelajaran yang spesifik dan ambisius; 2) cenderung berpusat pada siswa; 3) menekankan pencapaian siswa; dan berfokus pada tujuan yang kurang terkoordinasi yang dapat memobilisasi energi staf.

Yordsala, Tesaputa & SriAmpai (2014), Kepemimpinan visioner adalah gaya epemimpinan yang harus memiliki visi yang jelas sebagai pedoman bagi staf untuk bekerja ke arah tertentu, termasuk kapasitas untuk berinovasi yang mengarah pada perubahan di masa depan. Dengan dimensi/faktor persyaratan bagi pemimpin visioner sebagai indikatornya, antara lain: 1) komunikasi yang visioner, berpikiran terbuka dan mampu membayangkan masa depan; 2) kemampuan membangun jaringan kerja sama tim, serta mengembangkan budaya dukungan kerja yang prima; 3) kemampuan membangun interaksi dengan orang lain melalui komunikasi dua arah; dan 4) pengembangan kebiasaan pribadi yang dapat diandalkan.

Menurut Matahaya, Kojo dan Roring dalam Rahayu (2024:40), mengartikan bahwa kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) Visi yang jelas dan inspiratif; 2) Kemampuan

mengomunikasikan visi; 3) Ketekunan dan keberanian; dan 4) Kreativitas dan Inovasi.

Hakim, Wailmi, Tamam, Sanusi, dan Herwanto (2024), mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai kemampuan untuk mempertahankan visi jangka panjang dan menjaga fokus organisasi pada tujuan tersebut. Ini melibatkan kemampuan untuk memperbarui dan menyesuaikan visi sesuai dengan perubahan lingkungan, sambil tetap mempertahankan esensi dan tujuan jangka panjangnya. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merumuskan visi; 2) memastikan keberlanjutan visi; 3) memperbarui dan menyesuaikan visi; 4) mempertahankan esensi dan tujuan jangka panjang organisasi; 5) menjaga fokus organisasi; serta 6) memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Suk, Sumardi dan Putra (2018), kepemimpinan visioner merupakan perilaku pemimpin yang berorientasi pada pencapaian visi serta mampu mengajak para anggota (guru) untuk berkomitmen dalam pencapaian tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merangsang kreativitas dan inovasi tim; 2) mendorong keselarasan tujuan; dan 3) memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim.

Mascareño, Rietzschel & Wisse (2019), kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin yang melukiskan gambaran masa depan dengan tujuan

mendorong orang lain untuk berkontribusi dalam mewujudkan masa depan spesifik tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merangsang kreativitas dan inovasi tim; 2) mendorong keselarasan tujuan organisasi; 3) memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim; dan 4) bersama-sama membentuk masa depan inovatif.

Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), kepemimpinan visioner merupakan perilaku pemimpin (kepala sekolah) yang berorientasi pada pencapaian visi dan mampu menggerakkan bawahan untuk berkomitmen mencapai tujuan tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) berorientasi pencapaian visi organisasi dan 2) komitmen mencapai tujuan bersama-sama.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka sistensi dari kepemimpinan visioner sebagai perilaku pemimpin yang melukiskan gambaran masa depan dengan tujuan mendorong orang lain untuk berkontribusi dalam mewujudkan masa depan secara bersama-sama. Indikatornya, antara lain: 1) merumuskan visi; 2) memastikan keberlanjutan visi; 3) berorientasi pencapaian visi organisasi; 4) mendorong keselarasan tujuan organisasi; 5) merangsang dan memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim; dan 6) komitmen bersama-sama membentuk masa depan inovatif.

2.3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi kolektif karyawan dengan lingkungan kerja internal organisasi, sehingga mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja mereka. Hal ini mencakup suasana, seperti hubungan kerja, gaya kepemimpinan, serta iklim organisasi, serta dapat berubah seiring waktu. Iklim organisasi merupakan gambaran umum dari kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan secara bersama-sama, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi internal ini, secara langsung mempengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku karyawan di tempat kerja.

Beberapa faktor pembentuk iklim organisasi, seperti kualitas interaksi antara bawahan - atasan dan sesama rekan kerja; Pola perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan; Hal upaya yang perlu dilakukan untuk peningkatan kemampuan karyawan; Nilai-nilai, kepercayaan, serta kebiasaan yang berlaku dalam organisasi; serta Kebijakan, prosedur, serta jenis perilaku yang perlu diberi dukungan dan penghargaan.

Kondisi iklim organisasi positif akan dapat meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan, sementara iklim yang negatif dapat menghambatnya. Meskipun berkaitan erat, dimana iklim organisasi bersifat lebih mikro. Iklim organisasi dapat berubah jika terjadi peristiwa tertentu.

Konsep dan definisi tentang iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori iklim organisasi ini diambil dari beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori iklim organisasi ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, salah satunya antara lain, Uhl-Bien, Schermerhorn & Osborn (2014:13), mendefinisikan bahwa iklim organisasi mewakili persepsi bersama para anggota mengenai seperti apa organisasi tersebut dalam hal kebijakan dan praktik manajemen. Dengan dimensi/faktor iklim organisasi sebagai indikator, antara lain: 1) hubungan antara atasan-bawahan; 2) adanya komunikasi antar anggota organisasi; 3) persepsi anggota terhadap kebijakan yang dibuat organisasi; dan 4) persepsi anggota terhadap praktik manajemen.

Adenike, Anthonia (2011), dimana iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan bagaimana persepsi ini memengaruhi sikap dan perilaku individu terkait pekerjaannya. Dengan dimensi/faktor iklim organisasi sebagai indikator, antara lain: 1) gaya kepemimpinan dan manajemen; 2) partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan; 3) pekerjaan yang menantang bagi karyawan; 4) rasa kebosanan dan frustrasi; 5) adanya tunjangan sampingan; 6) kebijakan personalia dari organisasi; 7)

kondisi dan/ atau lingkungan kerja; dan 8) adanya jenjang karier yang sesuai bagi karyawan.

Belausteguigoitia, Patlán & Navarrete (2007), mengartikan iklim organisasi sebagai interpretasi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Dengan dimensi/faktor iklim organisasi sebagai indikator, antara lain: 1) manajemen yang memiliki suportivitas; 2) kejelasan (kebijakan) organisasi; 3) ekspresi diri (kebebasan) bagi karyawan; 4) kontribusi (kinerja) dari karyawan; 5) adanya pengakuan (posisi, prestasi, dll.) terhadap karyawan; serta 6) bekerja sebagai tantangan bagi karyawan.

Kundu, Kaushik (2007), memahami bahwa iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap organisasi dan serangkaian sifat yang mengatur perilaku individu tersebut. Dengan dimensi/faktor iklim organisasi sebagai indikator, antara lain: 2) adanya otonomi individu; 2) struktur gelar yang jelas; 3) terkesan pada jabatan tersedia; 4) adanya orientasi penghargaan; 5) pertimbangan dan kehangatan dari organisasi; dan 6) adanya dukungan manajerial.

Demikian pula beberapa hasil penelitian, antara lain salah satunya berdasarkan penelitiannya Kusumah, Dewi Rexar Giri; Retnowati, Rita; Helena, Griet (2023), untuk indikator variabel iklim organisasi meliputi: 1) pengelolaan manajemen, 2) partisipasi bawahan, 3) suasana dan lingkungan kerja, 4) kebijakan organisasi, dan 5) kepedulian organisasi (sekolah).

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka sintesis dari iklim organisasi sebagai persepsi bersama para anggota mengenai organisasi dalam hal lingkungan kerja, kebijakan dan praktik manajemen serta bagaimana persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku individu terkait pekerjaannya. Indikatornya, antara lain: 1) kejelasan kebijakan; 2) pengelolaan manajemen; 3) lingkungan kerja; 4) kepedulian organisasi; 5) partisipasi pengambilan keputusan; dan 6) hubungan atasan-bawahan dan antar anggota organisasi.

2.4. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), dengan judul “Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah”, Penelitian dengan populasi Guru PNS di SMP Negeri Sub Rayon Sukaraja Kabupaten Sukabumi yang berjumlah populasi 153 guru, dengan jumlah sampel 111 guru. Penelitian ini menggunakan metode statistik korelasional. Hasil penelitian disimpulkan, bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan inovasi guru, nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5293 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,2802; 2)

terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan visioner dengan inovasi guru, nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,4579 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,2097; serta 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner kepala sekolah (x_2) secara simultan dengan inovasi guru (y) dengan nilai koefisien korelasi (r_{y12}) sebesar 0,5583 dan nilai koefisien. Determinasi (r^2_{y12}) sebesar 0,3116. Artinya efikasi diri seorang guru dan kepemimpinan visioner dari kepala sekolah memberikan pengaruh pada peningkatan inovasi guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mascareño, Rietzschel, Eric & Wisse, dan Barbara (2019), yang berjudul “*Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment?*”. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimental, terhadap populasi berjumlah ($N = 50$ kelompok). Penelitian ini menemukan, dimana adanya keselarasan tujuan dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas tim, tetapi tidak antara kepemimpinan visioner dan inovasi tim. Dalam sebuah studi lapangan, dengan jumlah populasi ($N = 308$ responden), hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan visioner

berkorelasi dengan kreativitas dan inovasi tim melalui keselarasan tujuan. Implikasi teoretis dan praktis dari kepemimpinan visioner dalam tim, dimana kreativitas dan inovasi sebagai hasil kinerja tim yang diinginkan.

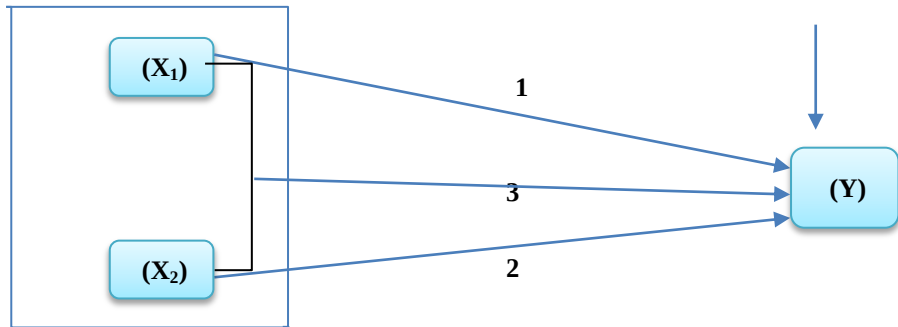
3. Penelitian yang dilaksanakan Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), yang berjudul "*Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi*". Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi berjumlah 260 guru, jumlah sampel sebanyak 158 guru, pada guru SDN di Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Teknis pengumpulan data menggunakan kuesioner, dianalisis dengan analisis statistik deksriptif dan inferensial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan inovasi besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,502; 2) antara iklim organisasi dengan inovasi besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,644; serta 3) antara

kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara simultan dengan inovasi besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,726.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian korelasional. Pengumpulan data dengan metode suvey, dengan kuesioner pakai Skala Likert. Lokasi penelitian di MTsN Banyuwangi dengan waktu penelitian pada akhir Triwulan 2024. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan Total Sampel (Sensus) karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 50 guru sehingga untuk mendapatkan generalisasi dengan kesalahan sekecil mungkin maka populasi guru yang berjumlah 50 guru dijadikan sampel penelitian semua. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan, dengan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2019), dengan menggunakan software SPSS sebagai pengolah data.

Model analisis yang diuji dalam penelitian berikut ini.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Variabel Kepemimpinan Visioner (Variabel Bebas),
- X_2 : Variabel Iklim Organisasi (Variabel Bebas),
- Y : Variabel Inovasi Guru (Variabel Terikat).
- ϵ : Epsilon (Variabel Lain)

Adapun hipotesis penelitian ini:

1. Adanya korelasi antara kepemimpinan visioner dengan inovasi guru yang positif karenanya penguatan efikasi diri akan meningkatkan inovasi guru,
2. Adanya korelasi antara iklim organisasi dengan inovasi guru yang positif karenanya penguatan kepemimpinan visioner akan meningkatkan inovasi guru,
3. Adanya korelasi antara kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara simultan dengan inovasi guru yang positif karenanya penguatan kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara simultan akan meningkatkan inovasi guru.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Tabel 1. Rangkuman Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X_1	$\hat{Y}=60.727+0,526X_2$	Signifikan (0,000)
2.	Y atas X_2	$\hat{Y}=56.749+0,558X_2$	Signifikan (0,000)
3.	Y atas X_1, X_2	$\hat{Y}=60.198-0,883X_1+1,431X_2$	Signifikan (0,000)

Sumber: Hasil Data diolah, September 2025.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Inovasi guru (Y)	0,001	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif
2.	Iklim Organisasi (X_2) dengan Inovasi guru (Y)	0,000	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif
3.	Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) bersama-sama dengan Inovasi guru (Y)	0,000	$H_0: \rho_{y7} \leq 0$ $H_1: \rho_{y7} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif

Sumber: Hasil Data diolah, September 2025.

1. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner dan Inovasi

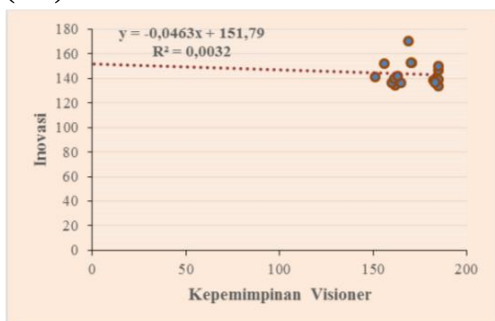
Berdasarkan output SPSS Tabel 1. di atas, variabel kepemimpinan visioner (X_1) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,835 lebih dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=151.788+0,046X_1$ dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=151.788 + 0,046X_1$ tidak dapat digunakan memprediksi inovasi berdasarkan nilai kepemimpinan visioner.

Indikasi hubungan antara kepemimpinan visioner dengan inovasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, maka dihasilkan koefisien korelasi antara kepemimpinan visioner dengan inovasi guru (r_{y1}) sebesar 0,620. Nilai r_{y1} sebesar $0,620 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner (X_1) dengan inovasi guru (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,835 lebih dari α

(0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut tidak signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,057, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan visioner (X_1) dengan inovasi guru (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi sangat rendah. Nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y1} = 0,057^2 = 0,0032$, artinya 00,32% keragaman pada inovasi guru (Y) tidak dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel kepemimpinan visioner (X_1) atau kontribusi variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap inovasi guru (Y) sebesar 00,32%, sedangkan sisanya sebesar 99,8% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel kepemimpinan visioner. Korelasi yang tidak signifikan dari variabel kepemimpinan visioner secara parsial dengan peningkatan inovasi guru dan kontribusinya yang sangat kurang (1%).



Gambar 2. Diagram Pencar
Kepemimpinan visioner

Sumber: Data diolah, September 2025.

Hasil penelitian ini, berbeda dari hasil penelitian sebelumnya dari Suhendar,

Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan visioner dengan inovasi guru. Demikian pula hasil penelitian dari Mascareño, Rietzschel, Eric & Wisse, dan Barbara (2019) dan hasil penelitiannya Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023).

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk terus memperkuat dukungan kepemimpinan visioner dari para guru di MTsN Banyuwangi khususnya dalam merumuskan visi; memastikan keberlanjutan visi; berorientasi pencapaian visi organisasi; mendorong keselarasan tujuan organisasi; merangsang dan memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim, dan komitmen bersama-sama membentuk masa depan inovatif.

2. Hubungan antara Iklim Organisasi dan Inovasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), diketahui nilai variabel iklim organisasi (X_2) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 56.749 + 0,558X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian, persamaan $\hat{Y} = 56.749 + 0,558X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi iklim organisasi berdasarkan nilai inovasi guru ini.

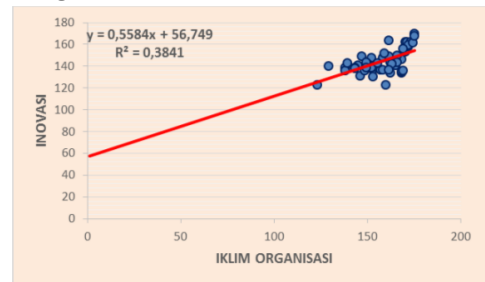
Indikasi hubungan antara iklim organisasi dengan inovasi guru ini juga dapat dilihat pada gambar 3, diagram pencar.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara iklim organisasi dengan inovasi (r_{y2}) sebesar 0,608. Nilai r_{y2} sebesar $0,620 > 0$ ini, dimaknai terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_2) dengan inovasi guru (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), sehingga dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620, yang artinya bahwa variabel iklim organisasi (X_2) dengan inovasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi cukup. Indikasi terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan inovasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y2} = 0,620^2 = 0,3844$, artinya 38,44% keragaman pada inovasi (Y) dapat dijelaskan dengan keragaman pada variabel iklim organisasi (X_2) atau kontribusi variabel iklim organisasi (X_2) terhadap inovasi (Y) sebesar 38,44%, sedangkan sisanya sebesar 61,56% nya sebagai kontribusi dari faktor lainnya. Korelasi yang signifikan dari variabel iklim organisasi secara parsial dengan peningkatan inovasi dan kontribusinya yang cukup (36%) terhadap peningkatan inovasi.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya dari Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan inovasi antara kepemimpinan visioner

dan iklim organisasi secara simultan dengan inovasi.



Gambar 3. Diagram Pencar Iklim organisasi

Sumber: Data diolah, September 2025.

Hal ini menunjukkan bahwa MTsN Banyuwangi perlu untuk terus memperkuat iklim organisasi khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat dukung iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi bersama dengan Inovasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), berdasarkan uji kedua variabel secara bersama-sama (simultan) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01

sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=60.198-0,883X_1+1,431X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=60.198-0,883X_1+1,431X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi inovasi guru berdasarkan nilai kepemimpinan visioner dan iklim organisasi.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara kepemimpinan visioner dan iklim organisasi dengan inovasi guru (r_{y12}) sebesar 0,640. Nilai r_{y123} sebesar $0,640 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner (X_1) dan iklim organisasi (X_2 dengan inovasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,640, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan visioner (X_1) dan iklim organisasi (X_2 dengan inovasi guru (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi cukup kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y123} = 0,640^2 = 0,4096$, artinya 40,96% keragaman pada inovasi (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel kepemimpinan visioner (X_1) dan iklim organisasi (X_2 atau kontribusi variabel kepemimpinan visioner (X_1) dan iklim organisasi (X_2 terhadap inovasi (Y) sebesar 40,96%, sisanya sebesar 59,04% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel kepemimpinan visioner dan iklim organisasi. Korelasi yang signifikan dari

variabel kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara bersamaan dengan peningkatan iklim organisasi dan kontribusinya yang cukup terhadap peningkatan inovasi.

Adanya temuan mengenai korelasi antara penguatan kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara bersamaan dengan peningkatan inovasi guru di MTsN Banyuwangi. Hasil temuan dari penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian didukung dari hasil penelitian oleh Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara antara kepemimpinan visioner dan iklim organisasi secara simultan dengan inovasi.

Implikasinya, setiap organisasi pendidikan termasuk sekolah berlabel keagamaan untuk terus memperkuat dan meningkatkan kepemimpinan visioner, iklim organisasi dan inovasi guru terhadap organisasi dimana tempatnya bekerja sehingga dapat mengoptimalkan berkontribusinya terhadap pendidikan di tengah-tengah masyarakat sekitarnya dan pendidikan secara nasional.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa korelasi secara parsial antara kepemimpinan visioner dengan inovasi guru adalah signifikan, korelasi secara parsial antara iklim organisasi dengan inovasi guru adalah signifikan, dan secara simultan penguatan kepemimpinan visioner dan iklim organisasi berkorelasi

positif dan signifikan dengan inovasi guru dan korelasinya cukup.

Oleh karena itu, kedepannya MTsN Banyuwangi, pertama: perlu memperkuat kepemimpinan visioner dari para guru khususnya pada dalam merumuskan visi. memastikan keberlanjutan visi; berorientasi pencapaian visi organisasi; mendorong keselarasan tujuan organisasi; merangsang dan memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim, dan komitmen bersama-sama membentuk masa depan inovatif.. Kedua, perlu memperkuat iklim organisasi para guru di MTsN Banyuwangi

khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat dukung iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, Anthonia (2011), *Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. Business Intelligence Journal*, Vol. 14, No. 1, January 2011, pp. 151-165.
- Belausteguigoitia, Imanol; Patlán, Juana & Navarrete, María Mercedes (2007), *Organizational Climate as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non-Family firms*, *Revista del Centro de Investigacion, Universidad La Salle (Méx.)*, Vol. 7. Núm. 27. Ene. - Jun. 2007, pp. 5-24.
- Brown, Kathleen M. & Vincent A. Anfara, Jr. (2003), *Paving the Way for Change: Visionary Leadership in Action at the Middle Level*, *NASSP Bulletin*, Vol. 87, No. 635, June 2003, pp. 16-34.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2008), *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall,
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior*. UpperSaddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gibson, J.I.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H.; Jr., and Konopaske, R. (2006:161-162). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hakim, Lukman Nuzul; Wailmi, Khil; Tamam; Sanusi, Umar; dan Herwanto (2024), *Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai Peluang Penelitian Dimasa Datang: Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis*, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.13, No 2, Juni 2024, Hal. 93-99, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalianda
- Hoirunnisak dan Izzati, Umi Anugerah (2022), *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan*, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 4 Tahun 2022. Hal. 42-56, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA.

- Ivancevich, J.M. (2010:217), *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- John R. & Schermerhorn, Jr. (2005), *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kundu, Kaushik (2007), *Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate*, *Vidyasagar University Journal of Commerce*, Vol. 12, March 2007, pp. 99-108.
- Kusumah, Dewi Rexar Giri; Retnowati, Rita; Helena, Griet (2023), *Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi*, *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini; Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pakuan Bogor*, Vol. 4, No. 1, Juli 2023, hal. 221-233; e-ISSN: 2723-6390, DOI: 10.37985/murhum.v4i1.192.
- Laily, Nur dan Wahyuni, Dewi Urip (2014), *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*, Penerbit, Indomedia Pustaka, Sidoarjo. ISBN: 978-602-6417-78-7.
- Mascareño, Jesús; Rietzschel, Eric & Wisse, Barbara (2019), *Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment?*, *WILEY: Creativity and Innovation Management*, Volume 29, Issue 1, March 2020, Pages 33-48, 11 December 2019, University Groningen
<https://doi.org/10.1111/caim.12341>
- Matahaya, Wirna; Kojo, Christoffel; dan Roring, Ferdi (2025), *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri dan Komunikasi Internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Halmahera Timur di Manado*, *Jurnal EMBA*, Vol. 13, No. 03 September 2025, Hal. 878-888, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174.
- Munte, Rita Sahara; Mukhtar; Anwar, Kasful dan Mahmud M (2024), *Keinovatifan Guru Dalam Mengembangkan Mutu Sekolah pada Madrasah*, *Journal Genta Mulia* Volume 15, Number 2, 2024 pp. 224-230; P-ISSN 2301-6671 E-ISSN: 2580-6416; Open Access: <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>.

- Pramono, Eko; Notosudjono, Didik; Tukiran, Martinus (2022), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten*, Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2, Oktober 2022: hlm 432-444; ISSN-L 2579-6232 (Versi Elektronik); ISSN 2579-6224 (Versi Cetak).
- Rahmatiah; Gani, Hamsu Ahmad dan Arnidah (2024), *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Efikasi Diri Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene*, VARIABLE RESEARCH JOURNAL, Volume 01, Number 01, April 2024, Universitas Negeri Makassar; E-ISSN: 3032-4084, Open Access
- Rais, Sasli dan Rofiqi, Moh Abdul; *Peningkatan Kreativitas Guru sebagai Upaya Pemerataan Kualitas Pendidikan*, Jilid 1, Cetakan Pertama, April 2025, Penebit Deepublish, Yogyakarta; ISBN: 978-634-01-0276-8.
- Rais, S., Rubini, B., & Herfina. (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi, 12(1). <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>.
- Robbins, Stephen P. (2003), *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013), *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Suk, Yun Soun; Sumardi dan Putra, Karantiano Sadasa (2018), *Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dengan Produktivitas Kerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.6, No.2, Juli 2018, Program Pascasarjana Universitas Pakuan, P-ISSN 2302-0296; E-ISSN 2614-3313
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif (2019: 139-140), Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.
- Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), *Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*; Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 10, No. 02, Juli 2022, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan; <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>; e-ISSN: 2614-3313; p-ISSN:

2302-0296; DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i2.5853>

Uhl-Bien, Mary; R., John; Jr., Schermerhorn, & Osborn, Richard N. (2014), *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons.

Yordsala, Suwit; Tesaputa, Kowat & SriAmpai, Anan (2014), *The Development of Visionary Leadership Administrators In Thai Primary School*, International Education Studies; Vol. 7, No. 1; 2014, pp. 92-101.