PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di MI Sekecamatan Gandus

Fitria Wulandari[1], Bukman Lian[2], Muhammad Juliansyah Putra[3]
[1]Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang
[2]Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang
[3]Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang
E-mail: fitriawdari@gmail.com

Article History:
Received: 12 Agustus 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 04 Oktober 2026

Keywords: *Kepemimpinan Perempuan, Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru,*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di (MI) se-Kecamatan Gandus. Fenomena meningkatnya jumlah kepala sekolah perempuan di lingkungan pendidikan dasar Islam menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan serta hubungannya dengan kualitas kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 64 guru dari tiga MI di Kecamatan Gandus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan (3) kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Seorang kepala sekolah harus memiliki berbagai macam kompetensi sesuai dengan amanat Undang-undang No. 20 tahun 2007 tetang standart kompetensi kepala sekolah Tidak hanya itu kepala sekolah harus memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan sebagai bekal, pola atau strategi dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, termasuk bagaimana seorang pemimpin melakukan proses komunikasi terhadap usaha perbaikan untuk meningkatkan dan mengembangkan pendidikan ke arah yang lebih baik menuju pada tujuan institusional yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memiliki peranan penting dan segala sesuatu yang ada di sekolah. Untuk itu antara kepala sekolah dan guru harus saling bekerjasama dan diperlukan koordinasi dalam memajukan sekolah

berkualitas. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang ada di sekolah. Menurut (Minsih et al.,2020.p.29) kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru- guru, staff dan pegawai lainnya

dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional ia akan melakukan penyesuaian kebutuhan dunia pendidikan dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan jaman di era globalisasi.

Kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, karena kualitas suatu organisasi bisa dilihat dari kerja sama antara anggota organisasi dan pemimpinnya. Biasanya sebuah organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki. Akan tetapi seiring waktu dan perkembangan zaman, perempuan telah mampu berkiprah untuk menjadi memimpin sebuah organisasi. Saat ini banyak sosok perempuan hebat yang menjadi pemimpin, baik memimpin negara, perusahaan, organisasi, dan memimpin Lembaga pendidikan. Artinya perempuan juga mempunyai kemampuan untuk menjalankan suatu roda kepemimpinan. Model kepemimpinan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh peran gender, sesuai dengan karakteristik gendernya masing-masing. Namun hal tersebut tidak lantas menjadi justifikasi bahwa seorang pemimpin lebih diidentikkan dengan gender tertentu (Afandi,2023,p.229).

Kepala sekolah perempuan masih menjadi isu yang menarik diperbincangkan, karena masih ada masyarakat yang belum bisa menerima kehadiran perempuan sebagai seorang kepala sekolah. Selama ini perempuan masih dianggap lemah dalam hal manajerial dan kurang tegas dalam pengambilan keputusan. Ketika seorang perempuan diberikan kesempatan untuk menjadi kepala sekolah yang ideal dan banyak pertimbangan menujukkan bahwa perempuan tidak mampu menjadi pemimpin, Karena itu, ada masalah yang mengakar di kalangan publik seperti menjadikan pemimpin perempuan yang lemah terhadap masalah yang ada di sekolah, terutama mengambil keputusan, hal ini menunjukkan pemimpin perempuan tidak mampu meningkatkan kinerja guru untuk melakukan pekerjaan yang efektif. Sehingga pemimpin perempuan mempunyai karakter yang berbeda dengan pemimpin laki-laki seperti memiliki rasa perhatian kepada seluruh guru, kepedulian bersama siswa dan menasehati layaknya seperti Ibu rumah tangga

Menurut (Syamsul,2017,p.275) menyatakan bahwa “proses kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Seorang pemimpin untuk dapat memulai memimpin dengan baik adalah dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap apa yang dipimpinnya. Dengan dimilikinya sifat ini, maka pemimpin akan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama yang paling penting dan tidak tertandingi oleh aset apa pun.

Di dalam organisasi, lembaga, maupun di lembaga pendidikan, “pimpinan” merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan organisasi. Dalam sekolah/madrasah, pemimpin akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan dapat direalisasikan sehingga kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja dan memuaskan hasil kinerja lembaga. Faktor lain yang mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang professional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik. terciptanya sebuah komunikasi yang baik dan berjalan secara semultan antara atasan dan bawahan.

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran ide pesan dan kontak, pencapaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Menurut (Fatmawati,2018,p.198) Komunikasi adalah ara menyampaikan informassi atau penjelasan dari satu pihak kepada pihak lain secara individu maupun secara kelompok, untuk memperbaiki pendapat ataupun perilaku, dengan bertemu

langsung dengan orang yang akan diajak untuk berkomunikasi ataupun menggunakan media komunikasi. Hal penting bagi manusia ialah komunikasi, karena dengan adanya komunikasi secara fasih dapat membantu pelaksanaan tugas dengan baik dan benar Tujuan kita berkomunikasi adalah untuk mengendalikan lingkungan fisik dan psikologi kita, yang artinya komunikasi itu sangatlah penting bagi manusia. Menjalin komunikasi dengan baik itu sudah menjadi kewajiban semua orang baik di suatu organisasi maupun di masyarakat. Terutama di lembaga pendidikan, seorang pemimpin atau kepala sekolah harus bisa menjalin hubungan yang baik dengan guru serta masyarakat sekolah yang lain, karena dengan terjalinya komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran, dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penatapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks. Kinerja guru yang tinggi akan sangat berdampak terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya dan sesuai apa yang di inginkan oleh lembaga pendidikan. Kinerja guru banyak di sangkut pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya. Kinerja guru yang baik itu salah satunya terlihat dari rajinya seorang guru hadir kesekolahan untuk mengajar dengan menggunakan rancangan pembelejaran secara efektif, bersungguh-sungguh, bersemangat dan bersenang hati dalam menyampaikan ilmu sesuai dengan materi pembelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjututi dari hasil evaluasi.

Dalam hasil observasi di MI Fajar Siddiq Gandus, pada penelitian ini Persepsi bahwa perempuan masih dianggap lemah dalam aspek manajerial dan kurang tegas dalam pengambilan keputusan tidak terlepas dari adanya stereotip gender yang masih kuat dalam organisasi pendidikan. Eagly dan Wood (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan gaya kolaboratif dan komunikatif. Gaya kepemimpinan ini kerap disalahartikan sebagai kelemahan manajerial dan kurangnya ketegasan, terutama dalam budaya organisasi yang masih memandang kepemimpinan ideal sebagai karakter maskulin. Padahal, gaya kepemimpinan partisipatif justru merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang efektif dalam membangun keterlibatan dan komitmen anggota organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kemampuan manajerial pemimpin tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kemampuan dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Namun, dalam praktiknya, persepsi bawahan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial dan budaya patriarkal sering menyebabkan pemimpin perempuan dinilai kurang kompeten secara manajerial, meskipun memiliki kualifikasi dan kinerja yang setara dengan pemimpin laki-laki. Kondisi ini menyebabkan munculnya anggapan bahwa perempuan lemah dalam mengelola organisasi.

Terkait dengan pengambilan keputusan, Yukl dan Gardner (2023) menjelaskan bahwa pemimpin perempuan cenderung menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang partisipatif dengan melibatkan anggota organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas keputusan dan rasa memiliki terhadap kebijakan yang dihasilkan. Namun, Vroom dan Jago (2022) menegaskan bahwa meskipun pendekatan partisipatif membutuhkan waktu yang lebih lama, hal tersebut sering kali dipersepsikan sebagai keraguan atau kurangnya ketegasan, khususnya ketika dilakukan oleh pemimpin perempuan. Persepsi inilah yang kemudian memperkuat pandangan bahwa perempuan kurang tegas dalam mengambil keputusan strategis.

Lebih lanjut, persepsi bahwa perempuan tidak mampu menjadi pemimpin dijelaskan melalui konsep think manager–think male yang masih relevan hingga saat ini. Schein dan Davidson (2022) mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan masih sering diasosiasikan dengan

karakter laki-laki, sehingga perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan kerap menghadapi keraguan terhadap legitimasi kepemimpinannya. Penelitian terbaru oleh Haslam, Ryan, dan Kulich (2024) juga menegaskan bahwa bias gender dalam kepemimpinan lebih disebabkan oleh konstruksi sosial dan budaya organisasi daripada oleh kemampuan kepemimpinan itu sendiri. Persepsi negatif ini berdampak pada rendahnya dukungan terhadap kebijakan pemimpin perempuan dan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja guru. bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana seorang kepala sekolah perempuan mampu meningkatkan kinerja gurunya, serta bagaimana seorang perempuan mampu mengatur pola komunikasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang di bawahinya. Dengan menggunakan metode kuantitatif sebagai cara yang digunakan dalam memperoleh pengetahuan serta pemecah dari suatu masalah dalam penelitian ini yang kemudian akan di analisis lebih mendalam dengan menggunakan Regresi Logistik Ordinal (RLO) Analisis regresi logistik ordinal merupakan salah satu metode statistika yang menggambarkan hubungan antara suatu variabel respon (Y) dengan lebih dari satu variabel prediktor (X) dimana variabel respon lebih dari dua kategori dan skala pengukuran bersifat tingkatan sebagai alat untuk mendskripsikan hasil dari proses penelitian. Hal ini yang menjadi pembeda dari penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu cenderung menggunakan regresi linier sebagai alat untuk menganalisis data yang diperoleh selama proses penelitian, serta yang menjadi pembaharuan dalam penelitian ini yakni menggabungkan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi yang masih belum banyak yang membahasnya,

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut (Syahril,2019,p.209) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana/ seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran kemahiran yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkannya. Kepemimpinan adalah suatu rangkaian bagaimana mendistribusikan pengaturan dan situasi pada suatu waktu tertentu. Sedangkan menurut (Sintano,2022,p.4) kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dan sekelompok orang yang saling berhubungan tugasnya. Definisi tersebut terdapat tiga implikasi penting, yakni (1) kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan atau pengikut), bawahan yang bersedia menerima pengarahan dan atasan akan membantu proses kepemimpinan dapat terlaksana, (2) kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompoknya, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, dan (3) kepemimpinan yang menggunakan pengaruh.

Sedangkan menurut (Dewi,2019,p.71) Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan. Seorang

pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula.

Kepemimpinan yang digunakan di dalam Pendidikan haruslah mengupayakan dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efesien. kepala sekolah dituntut untuk memiliki cara tersendiri dari melakukan interaksi dengan guru yang berdampak pada keberhasilan dalam memimpin sekolah. Selain itu pula, turut memberikan teladan bagi guru dan juga siswa dalam kegiatan pembelajaran (Juliansyah,2023,p.3917).

(Bukman,2023,p.4013) Di dalam lembaga pendidikan, selain dibutuhkan pemimpin atau kepala sekolah yang kompeten juga perlu adanya penerapan budaya kerja. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan juga mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan disiplin kinerja bawahan dalam hal ini para guru untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Budaya bisa dikatakan sebagai ciri khas atau pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain dalam menjalankan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Budaya juga dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para pelaku organisasi dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Untuk menjamin berjalannya budaya yang telah ditetapkan di suatu organisasi, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan serta ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan kepala sekolah sebagai pembuat budaya itu

Kepemimpinan pendidikan khususnya kepala sekolah tidak tergantung dari anggapan yang membedakan antara kepala sekolah laki-laki dan kepala sekolah perempuan tetapi sangat tergantung pada kemampuan dan gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin bukan ditentukan oleh jenis kelamin tetapi sangat ditentukan oleh kualitas dan prilaku dari pemimpin itu sendiri. Pada hakikatnya esensi dari kepemimpinan itu tergantung dari moral, kualitas dan kapabilitas serta keberpihakannya terhadap apa yang dipimpinnya (Fatima, 2020,p.2).

Menurut (Andriani,2019,p.18) Sebagai pemimpin mencerminkan tanggungjawab kepala sekolah perempuan untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka kepala sekolah perempuan harus memiliki kompetensi yang memadai, kompetensi tersebut adalah: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial. Kompetensi kepala sekolah di atas yang seharusnya juga dimiliki oleh kepala sekolah perempuan agar sekolah yang dipimpinnya berjalan sesuai dengan visi dan misi serta mampu dalam meningkatkan profesional guru.

Sedangkan menurut (Nabilah,2022,p.199) Kepala sekolah perempuan memainkan peran kunci dalam menjadi panutan bagi guru bergender perempuan dan juga memberikan mereka zona nyaman untuk berbagi masalah pribadi, profesional, dan keprihatinan yang dirasakan untuk mendapatkan konseling sebagaimana mestinya. Karakter yang dimiliki kepala sekolah perempuan tidak hanya akan memberikan kesempatan belajar bagi guru perempuan tetapi juga kepada keseluruhan guru, staf dan juga siswa dalam meningkatkan kinerja mereka karena kepala

sekolah perempuan cenderung bersikap sabar, santun, dan mengambil pendekatan yang bersifat suportif serta inspiratif sehingga tercipta juga transformasi pembelajaran di sekolah. Sedangkan menurut (Wasito,2024,p.137) kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap pembinaan akhlak di sekolah dasar pada pembelajaran khususnya akidah akhlak. Kepala sekolah diharuskan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya, yang berarti kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi seseorang atau suatu kelompok agar mau menjalankan tugasnya secara sukarela sehingga dapat mencapai tujuan dari lembaga yang menaungi nya. Kepala sekolah salah satu berperan terpenting dalam sebuah Lembaga pendidikan, karena kepala sekolah adalah motor penggerak utama di setiap kegiatan pendidikan, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas dari lembaga pendidikan yang di pimpinnya.

Menurut (Anselma,2024,p.24) Perempuan sebagai pemimpin yang "menghidupkan" dapat terlihat dari beberapa pendapat yang dilatarbelakangi kajian dalam penelitian terdahulu. Kepemimpinan perempuan dikenal dari gaya kepemimpinannya yang cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta berupaya meningkatkan harga diri pengikutnya. Perempuan lebih suka memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan karisma, kepakaran, kontak, dan ketrampilan antar pribadi untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi, karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, wawasan yang luas dari seseorang.

Komunikasi Organisasi

Menurut (Jaya,2021,p.21) Komunikai merupakan bentuk aksi dalam mengirimkan pesan tertentu kepada orang lain dengan memanfaatkan sumberdaya media, dimana penerima pesan bereaksi memberi tanggapan menggunakan media tertentu kepada subjek yang menyampaikan pesan. Mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (sender) mengirimkan informasi (massage) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (receiver). 3 Proses komunikasi menjadi transaksi informasi secara umum mengikuti beberapa tahapan. Subjek pengirim pesan mengirimkan informasi pada objek penerima informasi melalui media komunikasi. Objek penerima pesan mengirimkan feedback atau umpan balik kepada pengirim pesan sebelumnya. Dalam proses komunikasi sebagai transaksi informasi tersebut terdapat distorsi-distorsi yang mengganggu arus alurinformasi yang disebut noise. Sedangkan menurut (Nurhadi,2017,p.91) Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin communicatio yang bersumber dari kata communis yang berarti sama. Kata sama yang dimaksudkan adalah sama makna. Jadi dalam pengertian ini, komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu. Dengan kata lain, jika orang-orang yang terlibat di dalamnya saling memahami apa yang dikomunikasikannya itu, maka hubungan antara mereka bersifat komunikatif. Sebaliknya, jika ada pihak yang tidak mengerti tentang suatu hal yang sedang dikomunikasikan, berarti komunikasi tidak berjalan, dan hubungan antara orang-orang tersebut tidak komunikatif. Pengertian secara terminologis, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain.

Lalu menurut (zamzami,2021,p.25) Komunikasi merupakan hal mendasar bagi kehidupan setiap manusia baik itu manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, tidak ada satupun organisasi yang dapat terbentuk tanpa adanya komunikasi di antara para anggotanya. Untuk mewujudkan komunikasi yang baik ada bebarapa gaya komunikasi yang harus dilakukan. (siregar,2021,p.110) Komunikasi adalah elemen

terpenting dalam suatu organisasi. Efektivitas organisasi tergantung pada kualitas komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan maupun anggota organisasi. Komunikasi memberikan "kehidupan" pada struktur organisasi untuk dapat menjalankan peran da fungsinya secara optimal. Organisasi harus melakukan komunikasi, baik di lingkup internal maupun eksternal, untuk keberlangsungan dan

perkembangan organisasi. Seiring dengan pertumbuhan organisasi, komunikasi akan menjadi lebih kritis dan kompleks.

Menurut (Novianti,2017.p.2) Proses komunikasi ini terjadi melalui komunikasi nlisan dan tertulis. Komunikasi antar pribad (interpersonal communication) yaitu kegiatan komunikasi yang dilakukan dalam lingkungan keluarga, komunikasi antar anggota keluarga juga merupakan suatu ha yang sangat penting, dimana komunikasi sebagai alat atau sebagai media yang menjembatani dalam hubungan antar sesama anggota keluarga.

Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki, belum tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila dia memiliki motivasi kerja yang kurang baik atau rendah, akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal pula, meskipunia memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Menurut (Widayati,2019.p.20) Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

(Arifandi,2020,p.108) mengemukakan bahwa Istilah kinerja atau achievement merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris "performence" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja dan penampilan kerja. Yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat di mana ia bekerja. Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang

Menurut (Rohman,2020,p.94) pada hakikatnya "kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu" Oleh karena itu, kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Dengan kata lain, kadar kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena Pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan bertindak sebagai manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat.

Sedangkan menurut Menurut (Munawir,2022,p.9) Kinerja guru sendiri mempunyai pengertian sebuah usaha pembuktian kerja yang dilakukan guru pada saat melaksanakan tugasnya yakni sebagai pendidik. Kinerja guru yakni pencapaian hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya pada sebuah lembaga pendidikan. Terutama

dalam dunia sekolah dasar, sistem pendidikan harus diperhatikan. Mengapa demikian, karena sekolah dasar merupakan jenjang awal dari pendidikan yang harus ditempuh oleh generasi generasi hebat penerus bangsa.

Sedangkan menurut (Vienty,2022,p.138) kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang terwujud.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitif merupakan penelitian berupa angka hasil dari suatu pengukuran, observasi, dan membilang yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh prediksi hubungan antar variabel, komparasi hasil dengan perbandingan kelompok, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data-data statistik. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematik dan Akurat fakta dan karakterisyik mengenai populasi atau mengenal bidang tertetentu (Wagiran, 2013). Penelitian deskriptif untuk mengetahui pengaruh anatar variabel satu dengan variabel yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas penelitian ini peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Kriteria pengujian ini adalah : nilai signifikansi data (sig) ≥ α (α = 0,5) maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi data (sig) < α (α = 0,5) maka data dinyatakan tidak normal.

Hasil uji normalitas diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,13655390
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,066
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Variasi 26 Hasil uji Kolmogrov-Smirnov diatas diperoleh nilai sig = 0,200 ≥ 0,05, maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji prasyarat dalam penelitian ini diantaranya adalah uji linearitas untuk mengetahui pengaruh antara variabel apakah berlinear satu dengan yang lain. Kriteria pengujian linearitas yaitu Jika nilai signifikansi pada baris Linearity ≥ α (α = 0,05) maka data dinyatakan linear. Sedangkan jika nilai signifikansi pada baris linearity < α (α = 0,05) maka data dinyatakan tidak linear.

Uji linearitas terlihat pada tabel berikut.

Tabel Uji Linearitas
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan	Between Groups	(Combined)	4772,531	27	176,760	1,018	,463
		Linearity	27,988	1	27,988	,161	,690
		Deviation from Linearity	4744,543	26	182,482	1,051	,425
	Within Groups		9721,707	56	173,602		
	Total		14494,238	83			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Variasi 26

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai signifikansi ≥ α (α = 0,05) artinya nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 4,25 ≥ 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan data linearitas. Lalu peneliti melakukan uji linearitas pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja guru pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Linearitas
Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan	Between Groups	(Combined)	10023,381	38	263,773	2,655	,001
		Linearity	7526,145	1	7526,145	75,752	,000
		Deviation from Linearity	2497,235	37	67,493	,679	,886
	Within Groups		4470,857	45	99,352		
	Total		14494,238	83			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Variasi 26

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai signifikansi ≥ α (α = 0,05) artinya nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 8,86 ≥ 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan data linearitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasional antar variabel independen dalam suatu model regresi.Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa antar variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya secara independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018:91) Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Apabila asumsi ini dilanggar, yaitu terjadi hubungan yang kuat antar variabel bebas, maka akan muncul permasalahan yang dikenal sebagai multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, pengujian dilakukan dengan cara:
a) Jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas.
b) Jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	63,175	9,099		6,943	,000		
	X1	-,075	,095	-,064	-,796	,428	,983	1,017
	X2	,494	,071	,565	6,996	,000	,983	1,017

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,983 dan VIF sebesar 1,017 untuk kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Kepala sekolah perempuan (X1) dan Komunikasi organisasi (X2).Mengacu pada kriteria pengujian multikolinearitas, suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi. Artinya, kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga layak digunakan dalam model regresi berganda untuk memprediksi variabel kinerja guru (Y).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MI Sekecamatan Gandus Kota Palembang; 2) Ada pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja guru MI Sekecamatan Gandus Kota Palembang; 3) Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Sekecamatan Gandus Kota Palembang. Hipotesis statistik didefinisikan sebagai pernyataan matematis tentang parameter yang akan menguji sejauh mana data sampel mengukur kebenaran hipotesis. Hipotesis ini adalah dugaan sementara, dan keasliannya masih harus diuji. Berdasarkan penjelasan uji hipotesis diatas, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, sebagai berikut.

Hipotesis Pertama (Hipotesis Parsial Variabel X Terhadap Y)

Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Sekecamatan Gandus Kota Palembang. Dengan mengacu langkah-langkah analisis sebagai barikut.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koofesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589[a]	,002	-,010	13,282

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Berdasarkan data diatas diperoleh R sebesar 0,589 yang berarti bahwa pengaruh variabel gata kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru menynjukkan kategori sangat kuat. Karena nilai korekasi pada table interprestasu, koefisien korelasi diantara 0,800-1,000. Oleh karena itu gaya kepempimpinan kepala sekolah perempuan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Sekecamatan Gandus Palembang.

Tabel Interprestasi Koefisien Korelasi

No.	Besar Nilai r	Interprestasi
1.	0,800-1,000	Sangat Kuat
2.	0,600-0,799	Kuat
3.	0,400-0,599	Cukup Kuat
4.	0,200-0,399	Kurag Kuat
5.	0,00-0,199	Sangat Kurang Kuat

Standar deviasi ukuran variasi dalam nilai prediksi standar deviasi pada penelitian ini adalah 13,282. semakin kecil standar deviasi maka maka semakin baik modelnya. Berdasarkan analisis koefisien determinasi digukan untuk mengetahui koefisien determinasi persentase kontribumi variabel indenpenden terhadap pengaruh variabel dependen dijelaskan pada tabel 4.6 bahwa R *square* (R2) sebesar 0,589 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X1) dapat memberikan pengaruh kuat terhadap MI Selecamatan Gandus dengan tingkat kontribusi sebesar 58,9%.

Pembahasan

Analisa Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berikut adalah pembahasan terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang, yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menyebarkan data angket kepada 84 guru. Data yang sudah tekumpul selanjutnya akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dari keseluruhan berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis statistic yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 26 yang mencakup regresi linear, korelasi ganda, uji f simultan, uji t parsial dan koefisien determinasi

diperoleh uji t menunjukkan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Selain itu hasil regresi linear berganda menunjukkan Koefisien X1 = 2,318 Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 2,318 satuan, dengan asusmsi variabel lain tetap. Karena nilai sig = 0,001 < 0,05, maka pengaruh variabel ini signifikan secara statistic terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang

Berikut ini adalah pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Perolehan data selanjutnya diolah untuk mengetahui pengaruh gaya
kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Berdasarkan interprestasi nilai standar koefisien komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan yaitu 0, 728 terhadap kinerja guru disbanding dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan yaitu 0, 053. Model regresi menunjukkan kedua variabel independent berpengaruh positif dan
signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, baik gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan serta komunikasi organisasi, sehingga tinggi pula kinerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang diperoleh nilai R sebesar 0, 044 yang berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru menunjukkan kategori sangat kuat. Karena nilai korelasi pada table interprestasi, koefisien korelasi diantara 0,800 – 1,000. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi,2022) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru : Studi Kasus Di Mi Silahul Ulum Pati” dengan hasil penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sebesar 83,3% berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan kuatnya peran kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Setiap peningkatan satu poin pada pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 1.255 poin. Selain itu uji signifikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keduanya dengan T hitung (3,731) melebihi T tabel (2,051), menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (Ha).

Analisa pengaruh Kompetensi Guru dan Manajemen Sekolah Terhadap Guru Kinerja Guru

Berikut ini adalah pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Perolehan data selanjutnya diolah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang. Berdasarkan interprestasi nilai standar koefisien

komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan yaitu 0, 721 terhadap kinerja guru dibanding dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan yaitu 0, 044. Model regresi menunjukkan kedua variabel independent berpengaruh positif dan
signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, baik gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan serta komunikasi organisasi, sehingga tinggi pula kinerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuian dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Swasta Sekecamatan Gandus Palembang diperoleh nilai R sebesar 0, 722 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel bebas (X1 dan X2 secara bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi, maka cenderung semakin baik juga kinerja guru. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi,2022) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru : Studi Kasus Di Mi Silahul Ulum Pati" dengan hasil penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sebesar 83,3% berada pada kategori tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah serta hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan dalam tesis berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gandus Palembang", dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Se-Kecamatan Gandus. Komunikasi organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Se-Kecamatan Gandus. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Se-Kecamatan Gandus.

DAFTAR REFERENSI

Afandi Rahman, L. M. (2023). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 229.

Akip, M. (2020). Kesetaraan Gender Dalam Pendidikan Islam. Edification, Vol.3 No. 1 p.74.

Alhabsyi, F. (2022). Peran Kepepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal integrasi Manajemen Pendidikan, Vol.1 No.1 p.40.

Andrian, B. (2020). Komunikasi Dakwah Dalam Tinjauan Sosiologi Komunikasi. International License, Vol. 18 No. 2 p.221.

Anselma, D. (2024). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di SD YPPK Santi Mikhaelmugouda Distik Tigi Kabupaten Deiyai Provinsi Papua Tenaga. Pastoral Kateketik (JPKAT), Vol. 1 No. 2 p.24.

Arifandi, A. S. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. Jurnal Pemikiran Keislaman, Vol. 04 No. 2 p.108.

Arikunto. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rieka Cipta.

Asep, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah. Jurnal Equalita, Vol. 2 No.1 p.38.

Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. Jurnal Of Islamic Educational Management, Vol. 2 No. 1 p.33.

Bukman Lian, M. J. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Belajar Guru Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol.6 No. 6 p.4013.

Depdiknas. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

Elazhari. (2021). Pengaruh Mmotivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP NEGERI 3 TANJUNG BALAI. All Fields Of Science J-LAS, Vol. 1 No.1 p.4.

Fahmi, I. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol.3 No 1 p.54.

Fatima, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Pendidikan, No. 9 p. 2.

Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. Revorma, Vol. 2 No. 2 p.44.

Fitriadi. (2020). Kebijakan Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Menuju Abad 21. Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 2 No. 2 p.188.

Gunawan, M. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Diadalam Membangun Relasi "Connection". Referensi Media komunikasi dan Dakwah, Vol.2 No. 2 p.38.

Hariyanto, D. (2021). Pengantar Ilmu Komunikasi. Sidoarjo: UMSIDA Press.

Harsono, B. (2022). Sejak Muda Sadar Pajak-Peran Generasi Milenial Dalam Peningkatan Pengetahuan Untuk Kepatuhan Wajib Pajak Demi Pemulihan Ekonomi. Prosiding National Conference for Community Service Project (NaCosPro), Vol. 4 No. 1 p.501.

Hasanah, S. M. (2021). Analisis Konsep Dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 3 No. 1 p.67.

Hasnah, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. Jurnal Kesehatan Jompa, Vol. 1 No. 1 p.90.

Huda, M. (2020). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, p.4.

Huriani. (2021). Agama dan Gender Versi Omas Islam Perempuan di Indonesia. Lekkas, p.9.

Ishak, M. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Masa Akademi Covid-19. Journal Of Educational Management, Vol. 2 No. 1 p. 4.

Jaya, S. (2021). Strategi Membangun Komunikasi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah. Jurnal Pendidikan, Vol. 10 No. 2 p.21.

Juliansyah Muhammad, M. H. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP NEGERI. Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan, Vol. 6 No. 6 p.3917.

Jusrin. (2022). Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP NEGERI 11 Kota Palu. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidiksn (JIMPE), Vol. 1. No.2 p.39.

Kesumawati, N. &. (2025). Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan. Palembang: Noefikri.

Kustinayanti, N. (2021). KorelasiI Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran, Vol. 4 No 1 p.182.

Marsiana. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Disekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Jurnal Pendidikan dasar Perkhasa, Vol. 99 No. 1.

Minsih, R. M. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas

Disekolah Dasar. PROFESI PENDIDIKAN DASAR, Vol 6, No. 1, Juli 2020.
Mukaddamah. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru : Studi Kasus Disekolah Dasar. Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 5 No.1.
Mulia, J. B. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota. Jurnal Dakwah Dan Kemasyarakatan, p.94.
Munawir. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. Jurnal pendidikan Guru, Vol. 3 No. 1 p.9.
Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 21 No. 1 p.121.
Muzakki. (2019). Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja. Nur El-Islam, Vol. 6 No. 1 p.175.
Nabilah, B. P. (2022). Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di SD Khadijah 3 Surabaya. Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 12 No. 2 p 109.
Nuraeni, Y. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal Ilmu Pemerintah, Vol. 20 No. 1 p. 71.
Puspitasari, F. I. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota. Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol.4 No. 2 p.125.
Rahayunigsih, I. (2022). Komunikasi Lintas Budaya Dalam Organisasi. Jurnal Psikosains, Vol. 9 No. 2 p.92.
Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. MADINASIKA Manajemen dan Keguruan, Vol.1 No. 2 p.94.
Rukimi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Stress terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen. Pendidikan dan Pengajaran JPPP, Vol 5 No 3.
Ruyani, I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. DIMENSI, Volume 10 Nomor 1.
Sari, S. Y. (2018). Penilaian Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi Islam, Vol. 11 No. 39 p.85.
Sintani, L. (2022). Dasar Kepemimpinan. Town House Acasia: Cendikia Mulia Mandiri.
Siregar, R. (2021). Komunikasi Organisasi. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUN.
Sulistyowati, Y. (2020). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial. Indonesian Journal Of Gender Studies, Vol. 1 No. 2 p.2.
Suraya, H. K. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi Pada Kepemimpinan Ibu Kepala
Takwim. (2023). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam. Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan, Vol. 01 No. 01 p.23.
Ulfiyah, .. S. (2023). Komunikasi Formal Dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi. Journal on education, Vol. 6 No. 1p. 6628.
Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5 No. 2 p.1179.
Vienty, O. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1 No.2 p.138.
Wahyudi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru : Studi Kasus Di MI Silahul Ulum Pati. Jurnal Studi Pendidikan, Vol. 14 No. 2.
Wasito. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Pembinaan Akhlak

Di Sekolah Dasar. Jurnal of Islamic Education Studies, Vol. 2 No 2 p.37.

Wulandari, H. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol. 4 No. 5 p.465.

Yunita, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. Journal Golden Age, Universitas Hamzanwadi, Vol. 4 No. 1 p.22.