

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KEPALA
SEKOLAH PEREMPUAN TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI DI KOTA PALANGKA RAYA**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh :

RATU PURNAMASARI
NIM . 18013244

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALANGKA RAYA
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2022**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

NOTA DINAS

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah

Perempuan Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kota Palangka Raya

Nama : Ratu Purnamasari

NIM : 18013244

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Jenjang : Strata Dua (S2)

Dapat diajukan di depan penguji Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

Palangka Raya, Mei 2022

Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Abdul Qodir, M.Pd
NIP. 19560203 199003 1 001

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah

Perempuan Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kota Palangka Raya

Nama : Ratu Purnamasari

NIM : 18013244

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Jenjang : Strata Dua (S2)

Setelah membaca, mencermati, mengarahkan dan melakukan koreksi terhadap tema dan isi tesis di atas, kami menyatakan setuju untuk menempuh ujian tesis.

Palangka Raya, Mei 2021

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag
NIP. 19740423 200112 1 002



Dr. H. M. Jairi, M.Pd
NIP. 19540719 198103 1 004

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana IAIN Palangka Raya



Prof. Dr. Abdul Qodir, M.Pd
NIP. 19560203 199003 1 001







PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kota Palangka Raya”, oleh Ratu Purnamasari, NIM: 18013244 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 20 Ramadhan 1443 H/ 22 April 2022
Pukul : 13.30 WIB
Tempat : Aula Pascasarjana IAIN Palangka Raya


Palangka Raya, 5 Juni 2021

Tim Penguji:

1. **Dr. Hj. Muslimah, S.Ag., M.Pd.I**
Ketua Sidang (.....)
2. **Prof. Dr. H. Abdul Qodir, M.Pd**
Penguji Utama (.....)
3. **Dr. H. M. Jairi, M.Pd**
Penguji (.....)
4. **Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag**
Penguji/ Sekretaris (.....)

Mengetahui:

Direktur Pascasarjana,


Prof. Dr. Abdul Qodir, M.Pd
NIP. 19560203 199003 1 001

ABSTRAK

Ratu Purnamasari, 2022, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Palangka Raya

Penelitian ini dilatarbelakangi fenomena tingginya proporsi kepala sekolah perempuan dibandingkan dengan laki-laki ditingkat SMKN kota Palangka Raya, yang tentunya memiliki kelebihan maupun kekurangan baik dari segi kepemimpinan maupun komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja. Keadaan ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fakta dilapangan ditemukan bahwa ada guru yang mengajar tidak menggunakan RPP, hanya menggunakan buku paket saja bahkan ada guru yang belum selesai menyiapkan materi pelajaran pada saat pelajaran sudah harus dilaksanakan. Hal ini menggambarkan masih rendahnya kualitas kepemimpinan dan komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin di SMK kota Palangka Raya . Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?, 2) Apakah ada pengaruh komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?, 3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang dilakukan di seluruh SMK Negeri Palangka Raya. Sampel penelitian ini berjumlah 159 orang yang terdiri dari 5 kepala sekolah dan 154 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, pengabsahan data menggunakan uji normalitas dan multikolinearitas, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya, hal ini berdasarkan nilai perhitungan pada Uji t dengan hasil t_{hitung} 4,111 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,975. Begitu juga dengan nilai signifikansi yang menunjukkan angka 0,000 lebih rendah daripada 0.05. 2) Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya, hal ini berdasarkan hasil perhitungan pada Uji t dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,997 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,022. Begitu juga dengan nilai signifikansi yang menunjukkan angka 0,000 lebih rendah daripada 0.05. 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya, hal ini berdasarkan hasil perhitungan pada Uji f diperoleh angka F_{hitung} 7,233 dimana nilai ini lebih besar dari F_{tabel} 3,23 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Komunikasi



ABSTRACT

Ratu Purnamasari, 2022, The Influence of Leadership and Communication of Female Principals on the Performance of State Vocational High School Teachers in Palangka Raya City

This research is motivated by the phenomenon of the high proportion of female principals compared to men at the SMKN Palangka Raya level, which of course has advantages and disadvantages both in terms of leadership and communication that exists in the work environment. This situation can certainly affect employee performance. Facts in the field found that there were teachers who taught not using lesson plans, only using textbooks and even some teachers who had not finished preparing the subject matter when the lesson had to be implemented. This illustrates the low quality of leadership and communication possessed by leaders at SMK Palangka Raya City. Based on this, the formulation of the research problem is 1) Is there any influence of female principals' leadership on the performance of State Vocational High School teachers in Palangka Raya?, 2) Is there any influence of female principals' communication on the performance of State Vocational High School teachers in Palangka Raya?, 3) Are there any the influence of female principals' leadership and communication on the performance of State Vocational High School teachers in Palangka Raya?

This research is a quantitative research conducted in all SMK Negeri Palangka Raya. The sample of this study amounted to 159 participant consisting of 5 principals and 154 teachers. Data collection techniques using questionnaires, validation of data using normality and multicollinearity tests, hypothesis testing using multiple linear regression, t test and F test.

The results of this study are: 1) Female Principal Leadership has a positive effect on the performance of State Vocational High School teachers in Palangka Raya City, it is based on the calculated value on the t-test with the result of tcount 4.111 greater than ttable value 1.975. Likewise with the significance value which shows the number 0.000 is lower than 0.05. 2) Female Principal Communication has a positive effect on the performance of State Vocational High School teachers in Palangka Raya City, it is based on the results of calculations on the t-test with tcount results of 2,997 which is greater than ttable value of 2,022. Likewise with the significance value which shows the number 0.000 is lower than 0.05. 3) Female Principal Leadership and Female Principal Communication have a positive effect on the Performance of State Vocational High School Teachers in Palangka Raya City, it is based on the results of calculations in the f-test obtained by the F count 7.233 where this value is greater than F table 3.23 furthermore when viewed from the value The significance obtained is 0.002 where this value is smaller than 0.05.

Keywords: Leadership, Performance, Communication

KATA PENGANTAR



Pertama-tama, penulis mengucapkan hamdalah kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dari pihak-pihak yang benar-benar konsen dengan dunia penelitian. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Palangka Raya, Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag, yang telah memberikan motivasi dan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan di Pascasarjana IAIN Palangka Raya.
2. Direktur Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya, Bapak Prof. Dr. H. Abdul Qodir, M.Pd, M.Ag, yang telah memberikan ijin, sarana dan fasilitas dalam penyelesaian tesis ini.
3. Ketua Program Studi, Ibu Dr. Hj. Muslimah, M.Pd.I, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran dan semangat sehingga perkuliahan pada program ini dapat diselesaikan.
4. Pembimbing I, Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag, yang telah banyak bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini hingga selesai.
5. Pembimbing II, Dr. H. M. Jairi, M.Pd., yang telah banyak bersedia meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing dalam penulisan tesis ini hingga selesai.

6. Seluruh kepala sekolah dan guru SMK Negeri di kota Palangka raya, yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kesempatan dan memfasilitasi kegiatan penelitian ini hingga selesai.

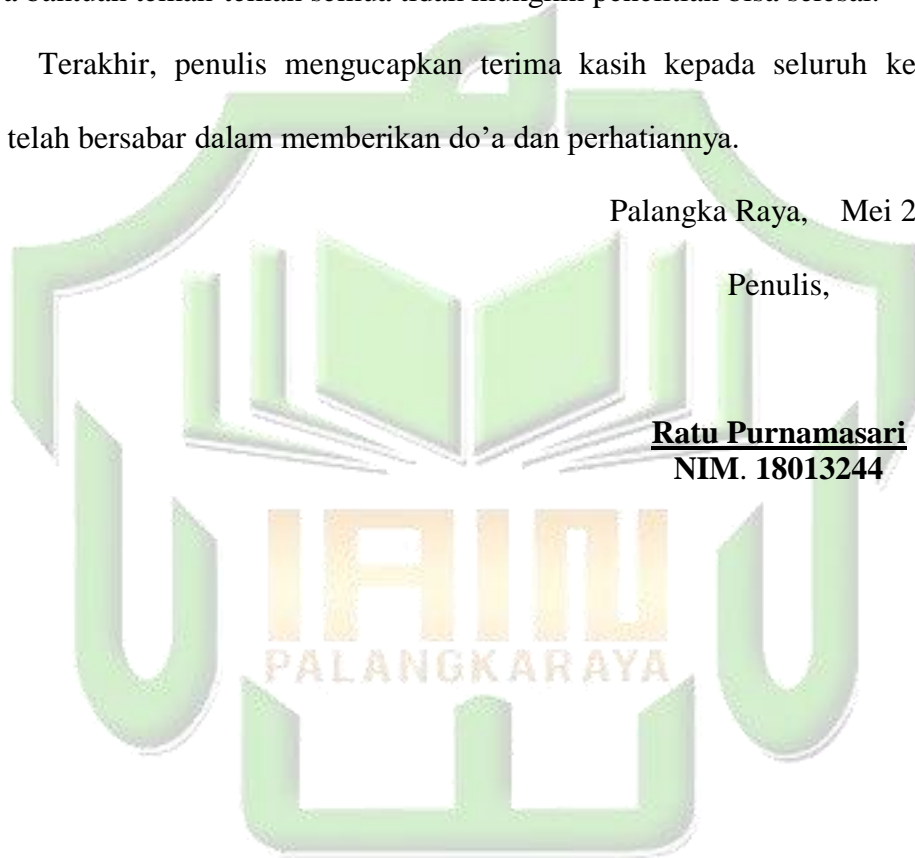
Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah ikut membantu dalam menyusun dan mengumpulkan data dalam penelitian ini. Tanpa bantuan teman-teman semua tidak mungkin penelitian bisa selesai.

Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah bersabar dalam memberikan do'a dan perhatiannya.

Palangka Raya, Mei 2022

Penulis,

Ratu Purnamasari
NIM. 18013244



PERNYATAAN ORISINALITAS

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini penulis menyatakan bahwa tesis dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Palangka Raya, adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka penulis siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



Ratu Purnamasari
NIM. 18013244

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”



DAFTAR ISI

COVER	i
NOTA DINAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iii
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
PERNYATAAN ORISINALITAS	xi
MOTTO	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	9
1. Aspek Teoritis.....	9
2. Aspek Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Kepemimpinan.....	11
2. Komunikasi.....	18
3. Kinerja Guru	28
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Teoretik	41
D. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45

1. Tempat Penelitian.....	45
2. Waktu Penelitian.....	46
B. Metode Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
D. Teknik Pengumpulan Data	50
E. Variabel Penelitian dan Pengembangan Instrumen	51
1. Variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan).....	51
2. Variabel X2 (Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan)	53
3. Variabel Y (Kinerja Guru SMK Negeri se Kota Palangka Raya)	55
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
G. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	58
H. Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reliabilitas.....	65
I. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik).....	67
J. Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	68
1. Analisis Deskriptif.....	69
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
3. Uji-t Parsial (Pengujian Hipotesis Nomor 1 dan Nomor 2).....	70
4. Uji-F Simultan (Pengujian Hipotesis Nomor 3).....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	72
1. Profil SMKN-1 Palangka Raya	72
2. Profil SMKN-2 Palangka Raya	73
3. Profil SMKN-3 Palangka Raya	74
4. Profil SMKN-5 Palangka Raya	75
5. Profil SMKN-8 Palangka Raya	75
B. Paparan data Hasil Penelitian	76
C. Analisis Pendahuluan.....	82

1. Analisis Skor Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Variabel X1).....	82
2. Analisis Skor Angket Variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (Variabel X2).....	86
3. Analisis Skor Angket Variabel Kinerja Guru SMKN (Variabel Y).....	92
4. Karakteristik Responden	96
D. Hasil Uji Asusmsi Klasik (Uji Prasyarat Analisis).....	101
1. Uji Asumsi	101
E. Pengujian Hipotesis	104
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
2. Uji t (Uji secara Parsial)	107
3. Uji F (Uji secara Simultan).....	109
4. Koefisien Determinasi	110
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.....	112
2. Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Palangka Raya.....	116
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.....	119
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan.....	121
B. Rekomendasi	121
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 3.1 Kontelasi Penelitian.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pimpinan dalam sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah pendidikan. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan pimpinan sekolah dalam memimpin lembaga yang dinaungi. Kepemimpinan adalah kekuatan yang didasarkan atas tabiat/watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normative.¹ Kepemimpinan berarti kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan agar dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kegiatan publik didominasi oleh kaum laki-laki, perempuan sering diidentikkan dengan kegiatan seperti mengurus rumah, mengurus anak dan lain-lain, sehingga potensi-potensi yang dimiliki hanya terbuang sia-sia. Dalam pandangan tradisional, perempuan selalu diidentikkan dengan sosok yang lemah dan emosional. Pandangan seperti inilah yang menyebabkan perempuan dianggap lemah dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali perempuan untuk bisa tampil menjadi pemimpin.

¹ Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Banjarmasin: Antasari Press, 2011, h. 160.

Berkaitan dengan kepemimpinan, tidak ada batasan antara laki-laki dan perempuan, keduanya sama-sama memiliki hak untuk menjadi pemimpin. Perempuan dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sehingga dapat mempengaruhi orang lain dengan argumentasi-argumentasi ilmiah dan logis. Jika hal tersebut dapat diraih perempuan, maka perempuan memiliki dua “senjata” yang sangat ampuh, yaitu perasaan halus yang dapat menyentuh kalbu, dan argumen kuat yang menyentuh nalar. Kemampuan menyentuh rasa tanpa sentuhan nalar tidak cukup untuk mewujudkan kepemimpinan yang sehat.²

Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an (Q.S At-Taubah: [9] : 71).

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ
 أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ
 بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ
 الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
 أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
 عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahannya :

Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong (pemimpin) bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan

² Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah (Pesan dan Kesan Keserasian Al-Qur'an)*, Vol. 15, Jakarta, PT. Lantera Hati 2005, h. 337.

Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.³

Ayat tersebut Allah SWT menggunakan kata “auliya” (pemimpin) itu bukan hanya ditujukan kepada pihak laki-laki saja, tetapi keduanya (laki-laki dan perempuan) secara bersamaan. Berdasarkan ayat ini, perempuan juga bisa menjadi pemimpin, yang penting dia mampu dan memenuhi kriteria sebagai seorang pemimpin karena menurut kitab tafsir Al-Maraghi dan tafsir Al-Manar kata “auliya” mencakup “wali” dalam arti penolong, solidaritas, dan kasih sayang.⁴

Sebuah Hadits mengatakan:

Semua manusia adalah sama, bagaikan gigi-gigi sisir. Tidak ada tuntutan kemuliaan seseorang Arab atas seorang Ajam (bukan Arab), atau seorang kulit putih atas kulit hitam atau seorang pria atas seorang wanita, Hanya ketaqwaan seseorang yang menjadi pilihan Allah.⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut, tidak ada larangan perempuan untuk memasuki berbagai profesi sesuai dengan keahliannya, seperti menjadi guru, dosen, dokter, pengusaha, hakim, dan kepala sekolah, bahkan kepala negara sekalipun. Namun dengan syarat, dalam tugasnya tetap memperhatikan hukum dan aturan yang telah ditetapkan Al-Qur'an dan sunnah. Misalnya, harus ada izin dan persetujuan dari suaminya apabila perempuan tersebut telah bersuami supaya tidak mendatangkan sesuatu yang negatif terhadap diri dan agamanya, disamping tidak terbengkalai urusan dan tugasnya dalam rumah tangga. Jadi pandangan masyarakat yang hanya menganggap sosok perempuan sebagai “kanca wingking” bagi laki-laki harus mengalami

³ *At Taubah* [9]: 71.

⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*,..., h. 30.

⁵ Suwandono, *Pemikiran Politik Islam*, Fisipol UMY, Yogyakarta, h.27.

perubahan kerana kemampuan sama sekali tidak ada kaitannya dengan jenis kelamin. Apalagi jika dikaitkan dengan perkembangan zaman yang semakin canggih, dimana yang dibutuhkan bukan fisik seseorang tetapi keahliannya.

Lembaga pendidikan SMK di Palangka Raya proporsi kepala sekolah pada tingkat SMK justru lebih banyak didominasi oleh perempuan, namun ketika perempuan menduduki posisi kepemimpinan, munculah angapan miris mengenai kualitas kepemimpinannya, seperti pengambilan keputusan yang dianggap lambat dan kurang tegas yang kemudian dibanding-bandingkan dengan Kepala Sekolah laki-laki. Laki-laki dan perempuan memiliki kepemimpinan yang berbeda, tapi perbedaan ini bukan berarti yang satu lebih baik dari lainnya.

Sedangkan Komunikasi dalam bidang pendidikan merupakan hal pendukung terciptanya hubungan antar penyelenggara pendidikan yang baik agar tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang terumus dalam tujuan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Komunikasi merupakan suatu tindakan penting dalam kehidupan manusia tanpa terkecuali. Begitupun dalam dunia pendidikan, komunikasi dipandang perlu karena akan mengantarkan proses pendidikan menjadi lancar dan baik, sementara permasalahan yang ada di lapangan adalah kurangnya komunikasi yang baik sehingga menyebabkan terjadinya *Miss-Communication* antara kepala sekolah dengan anggota komunitas sekolah.

Kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan bagaikan gerbong kereta yang harus selalu tersambung dengan kepala kereta agar dapat

mengantarkan para penumpang ke suatu tujuan. Jadi pengaruh tidak hanya datang dari kepemimpinan semata, namun juga datang dari komunikasi, artinya keberhasilan seseorang bukan hanya dari kepemimpinannya saja tetapi juga dipengaruhi oleh komunikasi. Kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap guru-guru, sehingga dapat tergambar organisasi yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bersama.

Di dalam lembaga pendidikan atau sekolah, kita mengenal adanya Kepala Sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru merupakan dua elemen penting dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan agar dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya yang disebut sebagai kinerja. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.⁶ Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan, bahwa “Kinerja

⁶ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, h. 156.

adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.⁷

Di lapangan ditemukan bahwa ada sebagian guru yang ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket, bahkan ada juga guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa kelas XII. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang ada dalam silabus terpotong oleh kegiatan try out, ujian praktik, ujian sekolah dan ujian nasional, sehingga materi kelas XII tidak bisa selesai disampaikan kepada siswa.

Inilah gambaran yang terjadi sebagai dampak dari kepemimpinan dan komunikasi yang kurang maksimal. Kepala sekolah seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Kepala sekolah perempuan diharapkan mampu memimpin dan mampu komunikasi agar organisasi berjalan dengan baik.

Adapun landasan dalam penugasan guru sebagai kepala sekolah ini sudah diatur dalam Permendikbud nomor 28 tahun 2010, yang terdiri 10 Bab, dan 20 pasal, tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah,⁸ kemudian Permendikbud nomor 15, tahun 2018, pasal 1 tentang pemenuhan beban kerja

⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2012, h. 5.

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.⁹ Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah, oleh karena itu kepala sekolah berasal dari guru. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah dan guru harus memiliki komunikasi yang baik.

Selanjutnya, penelitian terdahulu atau penelitian yang pertama sebelum dilakukan oleh peneliti, dengan judul Penelitian “Kepemimpinan Wanita: Gaya Kepemimpinan dan Proses Pengambilan Keputusan Pemimpin Wanita (Studi Kasus: SMP Cendekia Baznas)” oleh Ayu Sukmayani Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, dengan menggunakan teori sifat, teori perilaku, teori kontingensi dan teori situasional, dengan tipe studi kasus dengan hasil penelitian Secara karakter, Ibu Nuk selaku pemimpin wanita di SMP Cendekia Baznas memiliki karakter seorang pemimpin yang membedakan Ibu Nuk dengan anggota organisasi. Karakter tersebut adalah cerdas, keibuan, tegas, peduli, komunikatif, kuat pendirian dan sederhana. Secara perilaku, Ibu Nuk cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan. Proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Ibu Nuk tergolong menggunakan model informasi. Ibu Nuk lebih menggunakan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai bahan analisis sebelum mengambil sebuah keputusan. Hambatan yang dialami Ibu Nuk selama mengemban amanah sebagai pemimpin di SMP

⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah.

Cendekia Baznas seperti penyatuan pemahaman dalam penggunaan dana zakat, munculnya rasa kurang adil di kalangan guru dan pembina asrama terkait tugas dan tanggung jawab dan pembagian beban tugas yang belum merata. Dan yang terakhir dampak kepemimpinan Ibu Sri Nurhidayah antara lain menghasilkan beragam program pelatihan guru dan siswa, kebijakan-kebijakan baru yang meliputi tidak adanya pentri serta pemberian soft skill untuk siswa-siswi, prestasi siswa, meningkatkan kompetensi guru, serta perubahan pada sistem penerimaan siswa baru.

Berdasarkan pengamatan penulis kedudukan perempuan sebagai pemimpin tidak dapat dikesampingkan, harus diakui kemampuannya dan tidak dipandang sebelah mata saja, kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa peranan perempuan harus mendapat porsi seimbang, di Palangka Raya, Perempuan dominan menduduki peran penting, sehingga memiliki pengaruh yang besar. Sebagai contoh SMK di Palangka Raya mayoritas dipimpin oleh perempuan, di Palangka Raya ada 16 SMK yang terbagi menjadi 8 SMK Negeri dan 8 SMK Swasta, 8 SMK Negeri dipimpin oleh 5 kepala sekolah perempuan, dan 3 kepala sekolah laki-laki.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Palangka Raya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diajukan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya?

D. Kegunaan Hasil Penelitian

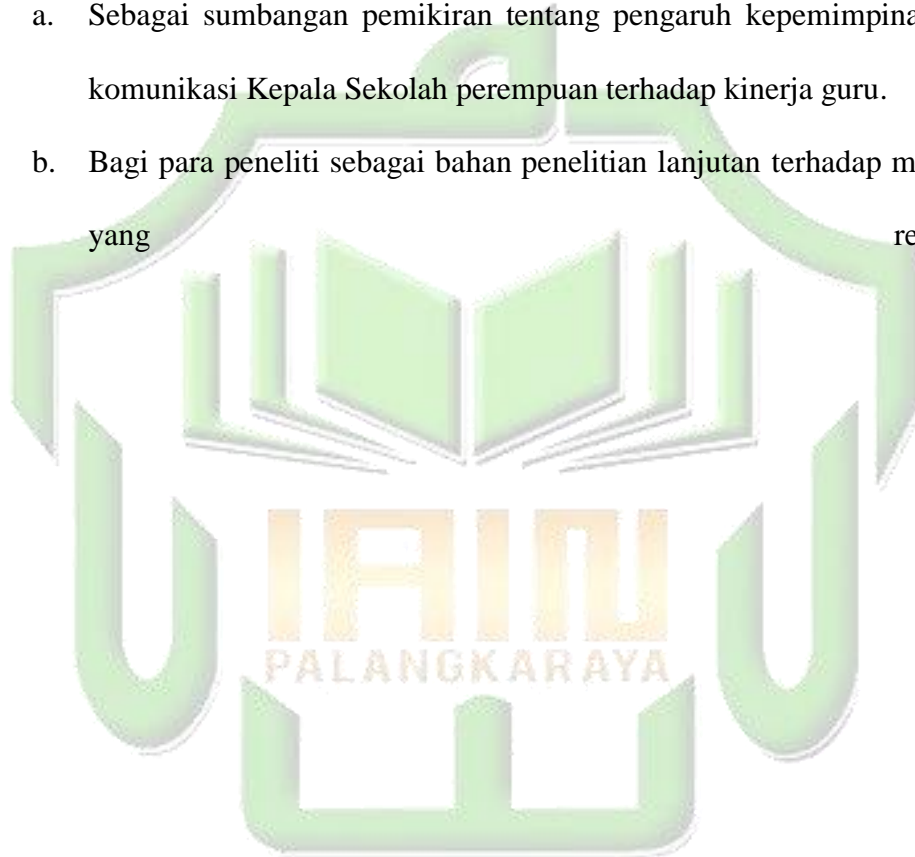
1. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja guru. Dalam pengembangan teori dibidang manajemen pendidikan disekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep dapat diterapkan dan dikembangkan.

2. Aspek Praktis

Dilihat dari aspek akademis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Kepala Sekolah, khususnya Kepala SMKN 1, SMKN 2, SMKN 3, SMKN 5 dan SMKN 8. Manfaat penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Sebagai sumbangan pemikiran tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi Kepala Sekolah perempuan terhadap kinerja guru.
- b. Bagi para peneliti sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi kata kunci utamanya yaitu, Kepemimpinan, Komunikasi, dan kinerja guru, berikut ini adalah tinjauan pustakanya:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara etimologi merujuk kepada *leadership* dan manajemen¹⁰, Namun dalam konsepsi memiliki arti yang berbeda, dalam penulisan penelitian ini akan dibahas mengenai leadership.

Salah satu definisi kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (orang yang dipimpin atau para pengikut), sehingga orang lain bertingkah laku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.¹¹ Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.¹²

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh mendalam antar orang yang menginginkan perubahan signifikan, yang mencerminkan

¹⁰ Athoillah, Anton. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010. H. 17.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 288.

¹² Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h.2

tujuan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.¹³ kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah untuk mencapai tujuan melalui pengambilan keputusan terhadap kegiatan tersebut.¹⁴ pemimpin adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Lazimnya, organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki, tetapi perkembangan zaman menuntut perempuan untuk mampu memimpin sebuah organisasi. Banyak sosok perempuan hebat yang menjadi pemimpin, baik sebagai presiden, direktur perusahaan, kepala sekolah dan sebagai pemimpin lainnya.

Laki-laki dan perempuan memiliki kepemimpinan yang berbeda. Laki-laki lebih menggunakan norma keadilan sementara perempuan menggunakan norma persamaan. Perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika perempuan memiliki rasa percaya diri yang tinggi.¹⁵ Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya diskriminasi terhadap perempuan, Menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 2017 tentang kesetaraan gender perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki diberbagai bidang.¹⁶

¹³ Tatang, *Manajemen pendidikan berbasis sekolah* : Bandung, Pustaka Setia, 2015, h 211.

¹⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan ...*, h. 79 .

¹⁵ Reny Yulianti, dkk., Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin, *Journal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol 10 No. 2, November 2018, h. 25.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang kesetaraan gender perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki diberbagai bidang

Pemimpin dan kepemimpinan selalu diperlukan dalam kehidupan manusia. Pemimpin senantiasa akan muncul sejalan dengan peradaban manusia dari masa ke masa, dimana saja, dalam keadaan bagaimanapun juga. Sehingga pada akhirnya akan membentuk pola kepemimpinan yang efektif yang dapat teraplikasikan seiring dengan perkembangan zaman sendiri tanpa menafikan teori-teori kepemimpinan yang ada. Beberapa teori kepemimpinan akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Teori Sifat atau karakteristik Kepribadian (Trait Theories)

Teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Dalam pendekatan sifat (*trait approach*) atau teori sifat dibahas sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Yakni yang membedakannya dengan bukan pemimpin. Ada beberapa lima sifat negatif yang mencegah menjadi pemimpin yaitu, tidak mengetahui (*uninformed*), terlalu kaku, tidak berperan serta, otoriter dan suka menyerang dengan kata-kata.¹⁷ Pendapat tentang “pemimpin dilahirkan bukan dibuat”, jika kemudian dikaitkan dengan sifat-sifat seperti kecendekiawanan, ketergantungan, pertanggungjawaban, ditambah lagi dengan faktor fisik, kesehatan dan sebagainya tidak lagi seluruhnya dapat memperkuat teori sifat, karena sukses dan tidaknya pemimpin dapat dipelajari dan diperoleh melalui pengalaman. Ada

¹⁷Imam Moedjiono, *Kepemimpinan...*, h. 39.

beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki inteligensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan ketrampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi dan lain-lain.¹⁸ Paling tidak dalam teori The Great Man dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat pemimpin, setelah memperoleh pengaruh dari kelompoknya. Suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dibawa sejak dilahirkan akan tetapi bisa jadi sifat tersebut dimiliki melalui suatu proses pendidikan dan pengalaman. Teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki secara fisik maupun psikologis. Selanjutnya sifat-sifat yang harus dimiliki pemimpin agar kepemimpinannya dapat mengefektifkan organisasi adalah sebagai berikut.

- 1) Kelancaran berbicara
- 2) Kemampuan memecahkan masalah
- 3) Pandangan ke dalam masalah kelompok (organisasi)
- 4) Keluwesan
- 5) Kecerdasan
- 6) Kesediaan menerima tanggungjawab

¹⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, h. 77.

- 7) Ketrampilan sosial
- 8) Kesadaran akan diri sendiri dan lingkungannya.¹⁹

b. Teori Perilaku (*Behavior Theories*)

Setelah tahun 50-an teori sifat kepemimpinan semakin tidak populer. Karena perkembangan situasi dan kondisi studi tentang kepemimpinan mulai berkembang lambat namun pasti studi mengenai kepemimpinan mulai diarahkan pada perilaku pemimpin kemudian studi-studi tersebut menghasilkan satu teori baru di zamannya yang disebut Teori Perilaku (*Behavior Theories*). Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian, teori ini memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan termasuk koordinasi, manajerial dan motivasi. Dengan kata lain kesuksesan pemimpin dalam mengefektifkan organisasi, sangat bergantung pada perilakunya melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya. Gaya dan perilaku ini akan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (mengkoordinasikan), mendelegasikan tugas, cara berkomunikasi, cara memotivasi bawahan serta cara mengarahkan dan membimbing bawahan.

¹⁹ Wahab Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi...*, h. 85

Pendekatan teori perilaku ini melalui gaya kepemimpinan dalam realisasi fungsi-fungsi kepemimpinan, merupakan strategi kepemimpinan yang memiliki dua orientasi yang terdiri dari orientasi pada tugas, dan orientasi pada bawahan. Sehubungan dengan hal itu bahwa manager (pemimpin) yang memiliki gaya berorientasi pada tugas, mengawasi anggota organisasinya (karyawan) secara ketat untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan secara memuaskan melaksanakan tugas lebih diutamakan dari pada pertumbuhan dan kepuasan pribadi anggota organisasi.²⁰

Pendekatan perilaku dalam teori ini menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimiliki. Hal senada mempertegas pendekatan teori ini mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan.²¹ Pendapat pendapat di atas kesemuanya menitik beratkan kedisiplinan seorang pimpinan dalam mengawasi anggotanya secara ketat dengan maksud dan tujuan memastikan pelaksanaan kinerja bawahan hingga tugas dapat dilakukan secara memuaskan.

c. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori Kepemimpinan Situasional menurut Hersey & Blanchard terbagi menjadi empat dimensi, yaitu mengatakan (*telling*), menjual (*selling*), berperan serta (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*). *Telling* yaitu model pemimpin menentukan peranan

²⁰ Wahab Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi...*, h. 89.

²¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, h. 22.

karyawan dan mengatur apa, kapan, bagaimana, dan di mana karyawan melaksanakan tugasnya, selanjutnya *selling* yaitu pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung., Sedangkan *participating* yaitu pemimpin dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator dan komunikator, dan yang terakhir *delegating* yaitu pemimpin kurang memberikan pengarahan atau dukungan.²²

Kepemimpinan dalam sekolah sebagai lembaga pendidikan berkaitan dengan jabatan dan fungsi struktural ataupun fungsionalnya.²³ Menurut Slamet Lestari pemimpin pendidikan harus memiliki integrasi keterampilan teknis, pedagogis, profesional dan manajerial, yang juga disebut sebagai *professional-as-administrator* yang mencakup dualitas peran sebagai pimpinan eksekutif (*chief executive*) dan memimpin secara profesional (*leading professional*), dalam aspek internal ataupun eksternal. Pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu mengombinasikan dan menciptakan kinerja kedua aspek tersebut. Selain itu, ia harus mampu menggunakan berbagai sumber daya material dan manusia secara kreatif, melibatkan anggota organisasi yang sesuai dengan peran masing-masing dalam pengambilan kebijakan. Dari beberapa hasil riset, diidentifikasi bahwa kombinasi kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, harapan tinggi (partisipasi) warga sekolah, dan budaya sekolah yang positif

²² Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 2, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010, h. 155.

²³ Tatang, *Manajemen pendidikan berbasis sekolah* : Bandung, Pustaka Setia, 2015, h 211.

merupakan faktor penentu efektivitas sekolah. Dari berbagai pandangan mengenai kepemimpinan tersebut, maka pemimpin dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Di samping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan mutlak diperlukan, di mana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih dominan menggunakan teori kepemimpinan sifat, tetapi kepemimpinan kepala sekolah perempuan akan menjadi lebih baik jika dapat mengaplikasikan dari ketiga teori tersebut dalam memimpin, baik teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori Kepemimpinan Situasional, karena kepala sekolah memainkan peran penting dalam sebuah organisasi disekolah. Kepala sekolah pemimpin dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis sehingga kepemimpinan mutlak diperlukan, di mana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Komunikasi

Dalam kehidupan bersosial, manusia menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berinteraksi dengan orang lain dalam berbagai aspek organisasi, baik organisasi seperti sekolah, perguruan tinggi, lembaga

bisnis, perusahaan, institut agama, media massa, dan pemerintah, maupun organisasi informal.²⁴

Komunikasi dalam sebuah organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kehidupan organisasi secara keseluruhan. Seringkali organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan disebabkan oleh faktor komunikasi yang tidak efektif.²⁵ dalam organisasi pendidikan, untuk mewujudkan tujuan pendidikan maka diperlukan *Style* atau Gaya komunikasi dengan harapan organisasi memiliki sinergi kerjasama yang baik antar elemen yang terkait dalam organisasi tersebut, baik antar kepala sekolah dengan para wakil kepala sekolah, kepala sekolah dengan guru, para wakil kepala sekolah dengan guru, antar sesama guru, pihak sekolah dengan komite, dan bahkan antar guru dengan siswa. Dalam buku *Human Communication*, Stewart L. Tubbs dan Moss mengungkapkan enam gaya komunikasi, yaitu.²⁶

a. *Controlling Style*

The Controlling Style atau gaya komunikasi mengendalikan, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. *Controlling Style* dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one-way communications*. Pihak yang menggunakan *controlling style*

²⁴ Alo Liliweri, *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 1. Lihat juga dalam Kirti Rajhans, *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance*, *Journal Interscience Management Review (IMR) ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2*, 2012, h. 81.

²⁵ Andrew A. Moemeka, *Communication and conflict in organizations: revisting the basics*, Optimum, *The Journal of Public Sector Management*, Vol. 28. No.2 (1-10), h. 1.

²⁶ Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, Jakarta: Universitas Terbuka: 2003,h. 415.

of communication, lebih memusatkan perhatian kepada pengiriman pesan dibandingkan upaya untuk berharap pesan. *Controlling Style* tidak mempunyai rasa ketertarikan maupun perhatian untuk berbagi pesan dan tidak mempunyai ketertarikan untuk mendapat umpan balik, kecuali jika umpan balik atau *feedback* tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi. *The controlling style of communication* ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif.²⁷

b. *Equalitarian Style*

Equalitarian Style adalah komunikasi yang dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi *the equalitarian style* dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Aspek penting *equalitarian Style* ialah adanya landasan kesamaan. *The equalitarian style of communication* ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two way communication*) Orang-orang yang menggunakan *equalitarian Style*, adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks

²⁷ *Ibid*, h. 417.

pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja.²⁸ *The equalitarian style* akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab *style* atau gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks.²⁹

c. *Structuring Style*

Structuring Style memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerja serta struktur organisasi. Pengirim pesan (*sender*) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.³⁰

d. *Dynamic Style*

Dynamic Style memiliki kecenderungan agresif karena pengirim pesan (*sender*), *dynamic Style* memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*).⁷ *The dynamic style of communication* dipakai oleh supervisor memiliki tujuan utama menstimulasi atau merangsang pekerja/karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik. *Dynamic Style* cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis,

²⁸ Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi...*, h. 416.

²⁹ *Ibid*

³⁰ Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi...*, h. 416.

namun dengan persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.³¹

e. *Relinquishing Style*

Relinquishing Style lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau gagasan orang lain dari pada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan (*sender*) mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam *Relinquishing Style* akan efektif ketika pengirim pesan (*sender*) sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti, serta bersedia untuk bertanggungjawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya.³²

f. *Withdrawal Style*

Relinquishing Style jika digunakan membuat melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antar pribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.³³

³¹ *Ibid*

³² Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi...*, h. 416.

³³ *Ibid*, h. 417.

Selanjutnya perbedaan gaya komunikasi Laki-laki dan Perempuan Menurut Grey, adalah sebagai berikut:

The main differences Gray identifies between communication styles of men and women are as follows, Men are goal-oriented, they define their sense of self through their ability to achieve results. Women, on the other hand, are relationship-oriented as they define their sense of self by their feelings and by the quality of their relationship. Men and women also cope with stress differently; men cope by withdrawing themselves from the conversation or situation while women cope by reaching out and talking about the cause of their stress. Gray coined the phrase, "Men go their caves and women talk" to describe this psychological difference in coping with stress between men and women. Overall, men want to feel needed, appreciated, and admired, while women strive to feel cherished, respected, and devoted. Men and women also differ in their communication style when they are faced with resolving a crisis or coming to a mutual conclusion. The most common communicative mistake made by both males and females occurs when talking about and resolving conflict. When attempting to resolve a problem, men follow their natural tendency to offer a solution while women seek empathy and understanding and are naturally inclined to offer unsolicited advice.³⁴

Sedangkan Basow & Rubenfield menyatakan perbedaan gaya komunikasi Laki-laki dan Perempuan dengan pernyataan "Women are, overall, more expressive, tentative, and polite in conversation, while men are more assertive, and power-hungry."³⁵

(Wanita, secara keseluruhan, lebih ekspresif, tentatif, dan sopan dalam percakapan, sementara pria lebih tegas, dan haus kekuasaan.)

Komunikasi memainkan peran penting dalam fungsi organisasi.

Kunci berjalan baiknya pengelolaan organisasi adalah adanya

³⁴Kamarul Zaman Ahmad, Gender Differences and Work-Related Communication in the UAE: A Qualitative Study, *International Journal Of Business and Management*, No. ISSN 1833-3850 Januari 2014, h. 13.

³⁵Basow, SA & Rubenfeld, K., *Gender and Gender Effects*. 2003, h. 22

komunikasi. Komunikasi adalah unsur vital yang tidak dapat terpisahkan dengan organisasi yang prosesnya berkesinambungan seperti sistem peredaran darah dalam tubuh manusia. Akibatnya, efektivitas komunikasi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan efisiensi kerja secara keseluruhan dalam sebuah organisasi.³⁶

Dalam Islam, komunikasi disamping untuk mewujudkan hubungan secara vertikal dengan Allah Swt juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan Allah Swt tercermin melalui *ibadah-ibadah* fardhu (shalat, puasa, zakat dan haji) yang bertujuan untuk takwa. Sedangkan komunikasi dengan sesama manusia terwujud melalui penekanan hubungan sosial yang disebut *muamalah*, yang tercermin dalam semua aspek kehidupan manusia, seperti sosial, budaya, politik, ekonomi, seni dan sebagainya. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an (QS. Al- Baqarah: [2] : 263)

وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذَىٰ ۗ وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ
قَوْلٌ مَعْرُوفٌ

Terjemaahan:

Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.³⁷

Dalam ayat tersebut Allah memberikan gambaran bahwa komunikasi harus dijalin dan memenuhi prinsip komunikasi yang baik.

Pertama, mengandung konten kebaikan, kebenaran, bukan sesuatu yang

³⁶Depha Sethi dan Manisha Sethi, Interpersonal Communication: Lifeblood of an Organization, *The IUP Journal of Soft Skills*, Vol. III, Nos. 3 & 4, 2009, h. 32.

³⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*...., h. 44-45.

mengada-ada, atau yang dapat mengakibatkan kerugian bagi orang lain. *Kedua*, prinsip komunikasi dalam Islam adalah terbuka pada sesama, saling memberi manfaat, respek, dan tak mudah memendam/menyimpan sesuatu yang nantinya berakibat pada *miss-comunication* sehingga berujung pada *miss-understanding*.

Adapun Aliran Komunikasi Organisasi Dilihat dari arah komunikasi vertikal, terbagi menjadi 2 arah yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

a. Komunikasi ke bawah (*downward commuunication*)

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ketingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi kebawah.³⁸ Tujuan komunikasi ke bawah adalah membantu mengurangi terjadinya desas-desus (rumor) agar dapat menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan. Jika komunikasi ke bawah berjalan lancar, biasanya motivasi bawahan

³⁸Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999, h.148

untuk bekerja menjadi lebih baik dan efisien. Tetapi dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan individu-individu membutuhkan akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.³⁹

b. Komunikasi ke atas (*Upward communication*)

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi dari pada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal. Pengertian komunikasi ke atas ialah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi.⁴⁰ Tujuan dari komunikasi ialah untuk memberikan balikan,

³⁹John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta:PT Erlangga, 2006, h.121.

⁴⁰Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi, kinerja*, jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002, h.121.

memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan.⁴¹ Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting, Gary Kreps, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya, adalah sebagai berikut.⁴²

- 1) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
- 2) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
- 3) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
- 4) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

Penulis menyimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi baik kepala sekolah dengan guru atau

⁴¹Ramsiah Tasruddin, *HumanRelation Dalam Organisasi...*, h.146.

⁴²John M. Invancevich, robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku ...*, h.121.

sebaliknya guru dengan kepala sekolah. Dalam sebuah organisasi, pemimpin juga sebagai komunikator, pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya, seorang pemimpin harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non verbal. Oleh karena itu, gaya komunikasi seorang pemimpin perlu diperhatikan. Gaya komunikasi seorang pemimpin bisa menjadi acuan dan tolak ukur penilaian. Komunikasi dalam kepemimpinan terdapat banyak jenisnya, seperti *Controlling Style*, *Equalitarian style*, *Structuring style*, *Dynamic style*, *Relinquishing style*, dan *Withdrawal style*. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi disekolah karena komunikasi adalah interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, disampaikan oleh sipengirim pesan dengan baik dan dengan cara yang berbeda-beda, yang harapannya kepada sipenerima pesan diterima, sehingga akan mendapatkan respon, komunikasi yang disampaikan oleh sipengirim pesan kepada penerima pesan ini sifatnya dapat memberikan peringatan, gagasan, nasehat, pertanyaan maupun jawaban yang diharapkan untuk memperbaiki pengelolaan Organisasi.

3. Kinerja Guru

Masalah kinerja penting mendapatkan perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktifitas organisasi. Istilah kinerja (*performansi*) tersebut digunakan untuk menggambarkan keadaan

dan hasil kerja dari seseorang, atau suatu organisasi. Performansi kerja lebih diarahkan kepada hasil kerja nyata dan jelas dari suatu organisasi. Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.⁴³ Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*". Dalam kamus Inggris Indonesia Jhon M. Echols, Hassan Shadily "*performance*" adalah: 1) daya guna, 2) prestasi, dan 3) hasil, yang diartikan dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja.⁴⁴

Menurut Sedarmayanti kinerja (*performance*) berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.⁴⁵ Selanjutnya menurut Bangun kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).⁴⁶

Menurut Bernandian, Jhon H dikutip oleh Sedarmayanti *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function activity during a specific time priod* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).⁴⁷ Supardi menambahkan kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang

⁴³ Marintis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada Press, 2010, H. 87.

⁴⁴ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: An English-Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia, 2000: 425.

⁴⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017, h. 283.

⁴⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2017, h. 231.

⁴⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber...*, h. 284.

keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.⁴⁸

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁹

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.⁵⁰

Kompetensi dasar guru sebagai kompetensi profesional dilihat dari kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar. Istilah kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengandung makna keterikatan psikologis dari seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Keterikatan psikologis tersebut akan nampak jelas dari dan didalam kesungguhan kerja serta rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sebagai seorang guru. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran

⁴⁸Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, h. 46.

⁴⁹Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1ayat (1)

⁵⁰Sardiman, *Interaksi dan Motivasi ...*, h. 65.

yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁵¹ Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyedia langsung.⁵² Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila sistem ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri. Kinerja seorang 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, meskipun ia memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.⁵³ Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil dan

⁵¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

⁵²Robert Bacal, *Performance management: Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpang Balik, Mengukur Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002, h.4.

⁵³Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada Press, 2010, h. 87

tujuan. Terkadang kinerja guru hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/ individual Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan Aspek kualitas kepala sekolah dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- d. Faktor kontekstual (Situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim harus diperlakukan sebagai sesuatu yang dinamis sehingga kita dapat menyingkirkan kendala-kendala kerja. Dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang berkesinambungan di antara

para pekerja agar mereka mengetahui apa yang dikerjakan, kapan dikerjakan, dan seberapa jauh mereka harus bekerja. kinerja guru juga bisa disebut kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas keprofesionalannya seperti merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

B. Penelitian yang Relevan

Secara garis besar kata kunci dari penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Perempuan, Komunikasi Perempuan dan Kinerja Guru. Kata kunci tersebut digunakan sebagai acuan peneliti dalam mencari hasil penelitian dan kajian ilmiah terdahulu dari berbagai sumber relevan dan dapat dipertanggung jawabkan. Artinya pengambilan dan pencantuman hasil dari penelitian dan karya ilmiah terdahulu dalam tesis ini didasarkan pada kemiripan tema, kata kunci, serta ditinjau dari isi, dasar teori, atau didasarkan hasil-hasil penelitiannya. Sebagai upaya pendalaman terhadap kajian tema penelitian. Penelusuran penelitian dan kajian-kajian ilmiah terdahulu yang dilakukan adalah dengan cara penelusuran kepustakaan dalam bentuk pencarian atau eksplorasi terhadap berbagai sumber seperti internet, perpustakaan, dan *soft file* tesis. Dari penelusuran tersebut terdapat beberapa hasil penelitian dan kajian ilmiah terdahulu yang punya hubungan kata kunci yang sama yakni:

1. Penelitian “Kepemimpinan Wanita: Gaya Kepemimpinan dan Proses Pengambilan Keputusan Pemimpin Wanita (Studi Kasus: SMP Cendekia Baznas)” oleh Ayu Sukmayani Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sistem sekolah yang belum tertata dengan baik yang merupakan tugas dari pemimpin. Adapun rumusan masalah dalam penelitian Ayu Sukmayani yaitu, bagaimana gaya kepemimpinan Ibu Sri Nurhidayah selaku pemimpin wanita di SMP Cendekia Baznas, bagaimana proses pengambilan keputusan Ibu Sri Nurhidayah di SMP Cendekia Baznas, apa hambatan yang dialami Ibu Sri Nurhidayah sebagai seorang pemimpin wanita, apa upaya yang dilakukan Ibu Sri Nurhidayah dalam menghadapi hambatan sebagai pemimpin wanita dan yang terakhir bagaimana dampak kepemimpinan Ibu Srinurhidayah di SMP Cendekia Baznas. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sifat, teori perilaku, teori kontingensi dan teori situasional, selanjutnya untuk metode penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe studi kasus dengan hasil penelitian Secara karakter, Ibu Nuk selaku pemimpin wanita di SMP Cendekia Baznas memiliki karakter seorang pemimpin yang membedakan Ibu Nuk dengan anggota organisasi. Karakter tersebut adalah cerdas, keibuan, tegas, peduli, komunikatif, kuat pendirian dan sederhana. Secara perilaku, Ibu Nuk cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan. Proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Ibu Nuk tergolong menggunakan model informasi. Ibu Nuk lebih menggunakan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai bahan analisis sebelum mengambil sebuah keputusan. Hambatan yang dialami Ibu Nuk selama

mengemban amanah sebagai pemimpin di SMP Cendekia Baznas seperti penyatuan pemahaman dalam penggunaan dana zakat, munculnya rasa kurang adil di kalangan guru dan pembina asrama terkait tugas dan tanggung jawab dan pembagian beban tugas yang belum merata. Dan yang terakhir dampak kepemimpinan Ibu Sri Nurhidayah antara lain menghasilkan beragam program pelatihan guru dan siswa, kebijakan-kebijakan baru yang meliputi tidak adanya pentri serta pemberian soft skill untuk siswa-siswi, prestasi siswa, meningkatkan kompetensi guru, serta perubahan pada sistem penerimaan siswa baru.

2. Penelitian “Gaya Kepemimpinan laki-laki dan Wanita” oleh Nuri Herachwati dan Bhaskaroga Dwiatmaja Basuki, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan, dengan menggunakan teori Gender dari Eagly dan Johnson, untuk metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif sedangkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan otokratis sedangkan pemimpin wanita cenderung memiliki gaya epemimpinan demokratis.
3. Penelitian “Komunikasi Interpersonal Guru PAI Dengan Siswa Dalam Proses Pembelajaran Melalui Kecakapan Behaveoral Di MI Assalam Martapura Kabupaten Banjar” oleh Latifah, mahasiswa Universitas IAIN Palangkaraya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak efektifnya komunikasi interpersonal antara guru pai dengan siswa. Adapun rumusan

masalah dalam penelitian Latifah yaitu bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral keterlibatan interaktif siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar, bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral manajemen interaksi siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar, bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral keluwesan perilaku siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar, bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral mendengarkan siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar, bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral gaya sosial siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar, dan yang terakhir bagaimana komunikasi interpersonal guru PAI dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral kecemasan siswa di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Interpersonal dari beberapa ahli seperti Dance, Robert E. Slaven, Reed H. Blake, dll. Dengan menggunakan penelitian Kualitatif Deskriptif dan adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru PAI yang meliputi materi Aqidah Akhlak, Fiqih, Al-Quran Hadist dan Sejarah Kebudayaan Islam dengan siswa

dalam proses pembelajaran melalui kecakapan behavioral di Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura Kabupaten Banjar sudah mampu mengubah perilaku dengan menerapkan apa yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Dalam behavioral keterlibatan interaktif terlihat sudah menerapkan komunikasi interpersonal dengan menjaga kualitas komunikasi. Dalam manajemen interaksi, guru dapat mengaplikasikannya melalui ibadah-ibadah dan disiplin. Dalam keluwesan perilaku, guru mampu menerapkan untuk mencapai tujuan komunikasi. Dalam mendengarkan, guru dapat menerapkan kepada siswa dengan baik. Dalam gaya sosial, guru dapat berperilaku menarik dalam berkomunikasi baik dengan siswa. Dalam kecemasan, guru dapat mengatasi rasa takut, bingung dalam berkomunikasi dengan siswa pada proses pembelajaran.

4. Penelitian “Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-kacamatan Margadana Kota Tegal” oleh Daroni mahasiswa Universitas Negeri Malang. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Kinerja guru dipengaruhi oleh efektifitas komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi, untuk rumusan masalah dalam penelitian Daroni yaitu sejauhmana hubungan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru, sejauhmana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dan yang terakhir Sejauh mana hubungan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan

kinerja guru. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori *konstruktivisme*. Dengan menggunakan penelitian Kuantitatif dengan rancangan non eksperimen dan adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dan secara simultan terdapat hubungan/pengaruh yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Secara simultan variabel keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Saran yang dapat diberikan adalah kepala sekolah harus lebih meningkatkan jalinan komunikasi yang lebih erat dengan para guru, tidak menempatkan diri sebagai atasan para guru dengan kewenangan penuh menentukan nasib para guru, tetapi harus sebagai mitra kerja yang bekerjasama meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, bersama para guru dan personil lainnya mengembangkan iklim organisasi yang lebih kondusif, guru perlu meningkatkan kinerjanya dan membahas permasalahan secara bersama-sama.

5. Penelitian “Analisis Gaya Kepemimpinan Wanita di PT. Ruci Gas Surabaya” oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Feminim, Gaya

Kepemimpinan Maskulin, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Feminim, Maskulin, Transaksional, dan Transformasional yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Loden, Visser, Bass, Peter G, Frankel, dll. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa di antara gaya kepemimpinan transaksional-transformasional pemimpin dominan pada gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi, diantara gaya kepemimpinan feminim dan transformasional, pemimpin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan feminim. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan sosok pemimpin yang berorientasi kepada orang atau team oriented serta lebih demokratis dan pemimpin yang berkarisma.

6. Penelitian “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Kecamatan Maluku Kabupaten Pulangpisau” oleh Imam Mahsun Mahasiswa IAIN Palangkaraya. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan supervisi pengawas PAI yang sebagian masih banyak bersifat administratif, sehingga kurang menyentuh substansi dari tujuan supervisi itu sendiri. untuk rumusan masalah dalam penelitian Imam Mahsun yaitu bagaimanakah pelaksanaan supervisi akademik guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan Maluku Kabupten Pulang Pisau, bagaimanakah motivasi kerja guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan

Maliku Kabupten Pulang Pisau, bagaimanakah kinerja guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan Maliku Kabupten Pulang Pisau, bagaimanakah pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan Maliku Kabupten Pulang Pisau, bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan Maliku Kabupten Pulang Pisau, dan yang terakhir bagaimana pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar di Kecamatan Maliku Kabupten Pulang Pisau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif korelasi dengan jumlah populasi atau sampel sebanyak 34 guru pendidikan Agama Islam. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik masuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 38,23 %, pada kategori cukup sebesar 26,47 % pada kategori kurang sebesar 26,47%, pada kategori rendah sebesar 35,29 % , motivasi kerja guru masuk dalam kategori baik sebesar 44,11 %, dalam kategori cukup baik sebesar 23,52 % pada kategori kurang sebesar 32,35 % , dan kinerja guru menunjukkan sangat baik 32,35 % dalam kategori baik 20,59 dan dalam kategori cukup 32,35 % dan kategori kurang sebesar 14,71 %, sedangkan hasil analisis t hitung dengan t tabel $5,000 > 2,03951$ dengan taraf sig $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi akademik (X1) terhadap variabel kinerja guru Y. Untuk motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru menunjukkan pengaruh dengan taraf sig sebesar $0,002 < 0,05$

sedangkan t hitung sebesar 3,388 dan t tabel 2,03951. Hubungan X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y secara bersama-sama ditunjukkan dengan taraf sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 56,863 dan F tabel 2,901.

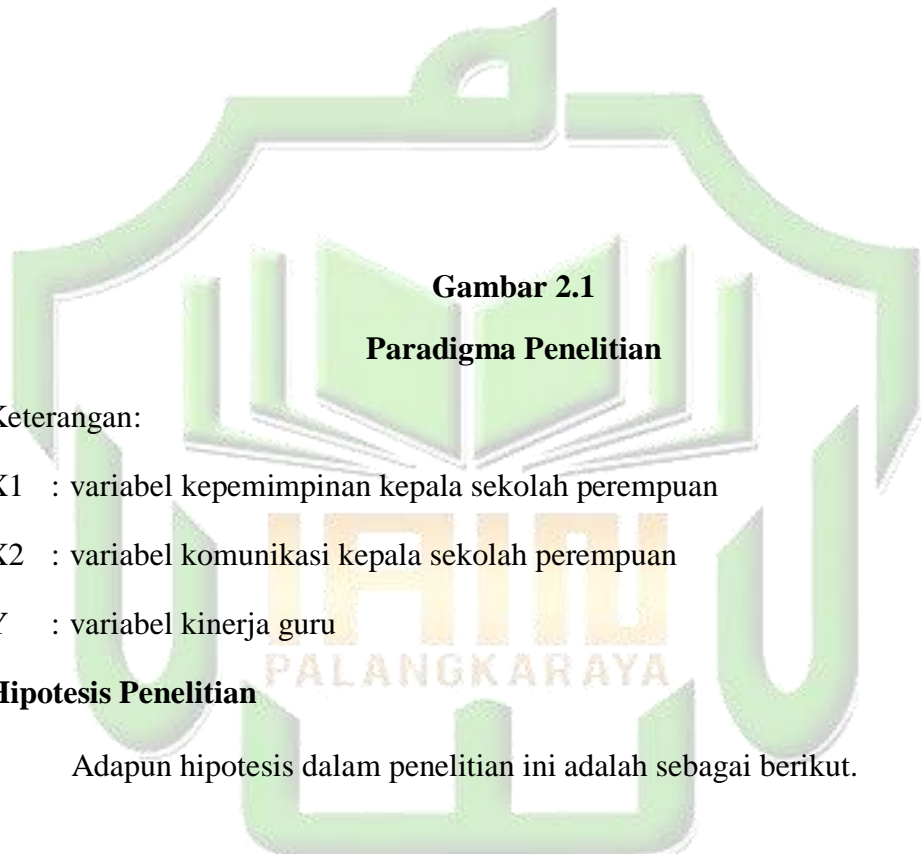
C. Kerangka Teoretik

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, karena kepala sekolah perempuan memiliki kepemimpinan bervariasi, kepala sekolah perempuan memiliki sikap simpatik, lembut dan sensitif terhadap kebutuhan orang lain. Jika biasanya, organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki, perkembangan zaman menuntut perempuan untuk mampu memimpin sebuah organisasi. Di Palangka Raya proporsi kepala sekolah pada tingkat SMK justru lebih banyak didominasi oleh perempuan, laki-laki dan perempuan memiliki kepemimpinan yang berbeda, tapi perbedaan ini bukan berarti yang satu lebih baik dari lainnya. Perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika perempuan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Tugas kepala sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik atau tidaknya kinerja guru di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya, kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga guru akan melaksanakan tugasnya secara profesional.

Komunikasi kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya karena pemimpin perempuan saat berkomunikasi lebih menekankan kepada hubungan dan keakraban, pemimpin perempuan lebih cenderung membangun hubungan antarpribadi dengan karyawannya melalui komunikasi. Sehingga manfaatnya adalah pemimpin dapat langsung mengetahui keadaan bidang-bidang yang dibawahi, dan dapat mengendalikan secara efisien. Komunikasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan rasa tanggungjawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Jika dalam suatu organisasi antara pimpinan dan bawahan memiliki komunikasi yang sangat baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga guru melaksanakan tugasnya secara profesionalan.

kepemimpinan dan komunikasi pemimpin perempuan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya kinerja guru di sekolah akan terlaksana secara profesional, jika guru melaksanakan tanggungjawab yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sebagai seorang pendidik. Dalam hal ini diperlukan adanya kepemimpinan dan komunikasi yang berkesinambungan. kepemimpinan dan Komunikasi memainkan peran penting dalam fungsi organisasi dan Kunci berjalan baiknya pengelolaan organisasi, kepemimpinan dan Komunikasi adalah unsur vital yang tidak dapat terpisahkan dengan organisasi yang prosesnya berkesinambungan seperti sistem peredaran darah dalam tubuh manusia. Dengan kata lain, kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan

berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya. Supaya lebih jelasnya, keterkaitan variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian berikut.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan

X2 : variabel komunikasi kepala sekolah perempuan

Y : variabel kinerja guru

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. **H₀₁**: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya.

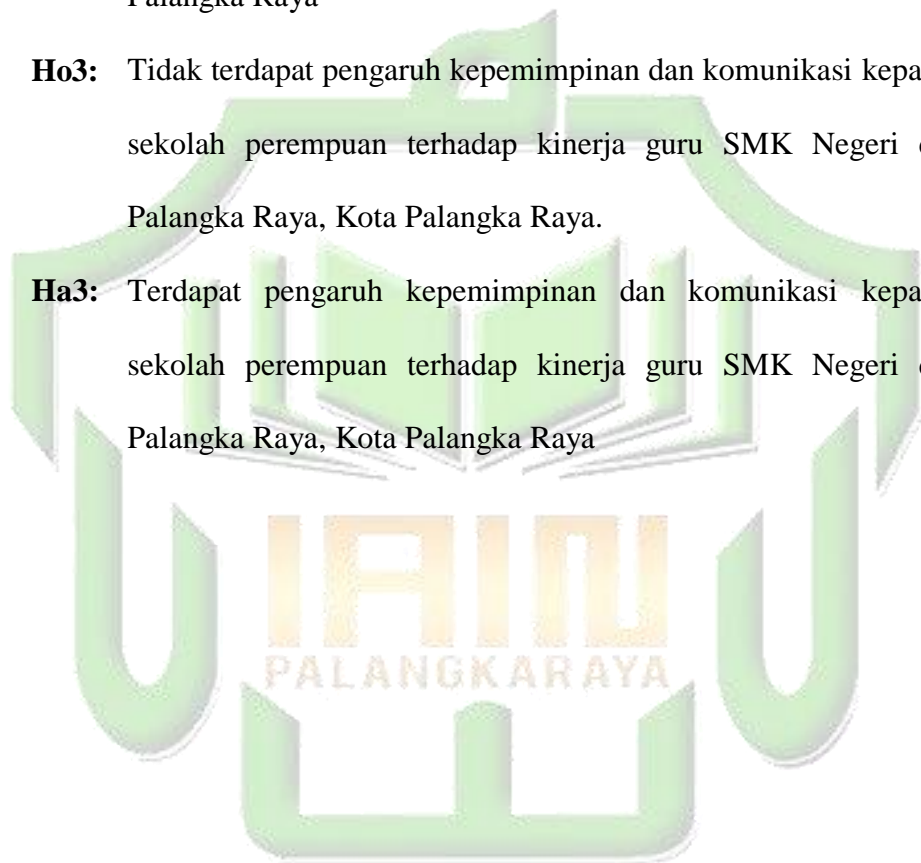
H_{a1}: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya

2. **Ho2:** Tidak terdapat pengaruh komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya.

Ha2: Terdapat pengaruh komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya

3. **Ho3:** Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya.

Ha3: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palangka Raya, Kota Palangka Raya



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK yang berada di kota Palangka Raya, sampel dari penelitian ini adalah 5 SMK Negeri, sekolah tersebut adalah,

- 1) SMKN 1 yang beralamat di jalan Tambun Bungai, No. 77, Palangka Raya.
- 2) SMKN 2 beralamat di jalan RA. Kartini, No. 20 Langkai, Pahandut, PalangkaRaya.
- 3) SMKN 3 beralamat di jalan RA. Kartini, No. 25, Langkai, Pahandut, PalangkaRaya.
- 4) SMKN 5 beralamat di jalan Manduhara, Kereng Bangkirai, Sabagau, PalangkaRaya dan
- 5) SMKN 8 beralamat di jalan Tjilik Riwut Km. 31, Baturung, Kec. Bukit Batu, PalangkaRaya.

Adapun alasan peneliti memilih SMKN 1, SMKN 2, SMKN 3, SMKN 5 dan SMKN 8, sebagai tempat penelitian kerana 5 SMK tersebut adalah SMK Negeri yang kepala sekolahnya adalah perempuan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di mulai dari tahun 2019-2020 penelitian ini tidak menggunakan jam pembelajaran, kerana penelitian ini menggunakan angket yang diisi oleh kepala sekolah dan guru kemudian dianalisis menggunakan statistik spss 25. Adapun tabel waktu dalam penelitian adalah sebagai berikut.

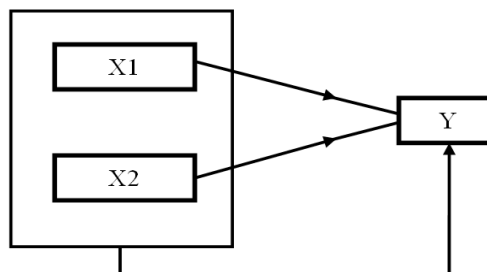
Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan															
		Jun	Jul	Agt	Sept	Okt	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	sep	Oct
1	pengajuan judul	■															
2	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
3	Seminar											■	■	■			
4	Penelitian											■	■	■	■	■	
5	Ujian Tesis																■

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif artinya menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap variabel kinerja berbasis data kuantitatif. Penelitian ini bersifat eksplanatif yakni menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini variabel yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Guru Adalah Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan Komunikasi kepala sekolah perempuan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif, baik berasal dari sumber primer maupun sekunder. Data dikumpulkan dengan melakukan

kuesioner kepada guru. Selanjutnya kontelasi penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kontelasi Penelitian

Keterangan :

X1 = kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

X2 = Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan

Y = Kinerja Guru

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴ populasi yaitu seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data keseluruhan atau individu atau golongan yang diperlukan dalam golongan.⁵⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan

⁵⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* : Bandung, Alfabeta, 2012, h 115.

⁵⁵Margono, *Metode Penelitian pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010, h 118.

guru/pengajar yang ada di SMK Negeri bertepat di Kota Palangka Raya sebanyak 5 sekolah yang berjumlah 265 orang.

2. Sampel

Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁶ Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling* dengan Teknik Sampling Insidental. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.⁵⁷ Selanjutnya dalam penelitian ini ukuran sampel responden kepala sekolah dan guru ditentukan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:⁵⁸

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = populasi

d = taraf nyata atau batas kesalahan

1 = bilangan konstanta

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat

⁵⁶Sugiyono, *Statistik untuk ...*, h. 81.

⁵⁷*Ibid.*, h. 67.

⁵⁸Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 65.

kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 265 orang, dengan perhitungan di atas maka jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{256}{(256) \cdot 0.05^2 + 1}$$

$$n = \frac{256}{0.6625 + 1}$$

$$n = \frac{256}{1.6625}$$

$$n = 159.38$$

Berdasarkan hasil hitung di atas diketahui bahwa dari populasi penelitian diambil sebagai sampel sebanyak 159,38 orang, dibulatkan menjadi 159 orang guru. Kemudian berdasarkan banyaknya sampel tersebut maka secara proporsional pengambilan anggota sampel dari masing-masing SMKN sebagaimana perhitungan pada tabel berikut

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian

No.	Nama SMK	Populasi	Perhitungan Anggota Sampel	Jumlah Sampel (Dibulatkan)
1.	SMKN 1	100	$\frac{100}{256} \times 159.38 = 60.14$	
2.	SMKN 2	50	$\frac{50}{256} \times 159.38 = 30.12$	
3.	SMKN 3	63	$\frac{63}{256} \times 159.38 = 37.89$	
4.	SMKN 5	23	$\frac{23}{256} \times 159.38 = 13.83$	
5.	SMKN 8	29	$\frac{29}{256} \times 159.38 = 17.44$	

Total	265	159	
-------	-----	-----	--

Sumber : (Laporan Individu SMKN)

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Angket yang kemudian dianalisis menggunakan spss. Angket Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan membuat pertanyaan secara tertulis yang telah dipersiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden hanya tinggal menandainya dengan mudah dan cepat.⁵⁹ Angket adalah sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah disediakan jawabannya untuk dipilih, atau disediakan tempat untuk mengisi jawabannya.⁶⁰ Angket dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjangkau data dari Variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan, Variabel komunikasi kepala sekolah perempuan dan Variabel kinerja guru SMK Negeri di kota Palangka Raya. Dalam pelaksanaannya, penyebaran angket dilakukan secara langsung karena berhubungan dengan diri responden sendiri, angket ini ditunjukkan kepada kepala sekolah perempuan dan guru. Instrumen angket pada penelitian mengacu kepada kisi-kisi dan dalam pengolahan angket menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.⁶¹

⁵⁹ Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2005, h.8

⁶⁰ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan: Penghitungan, Penyajian, Penjelasan Penafsiran dan Penarikan Kesimpulan*, Depok: Rajawali Pers, 2017, h. 12.

⁶¹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016, h. 128.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari angket nantinya diberi skor:⁶²

Tabel 3.3
Skor Jawaban Angket

No	Jawaban	Skor Item
1	Selalu (Sl)	5
2	Sering (Srg)	4
3	Kadang-kadang (Kdg)	3
4	Jarang (Jrg)	2
5	Tidak Pernah (Tp)	1

Sumber: (Sugiyono,2018)

E. Variabel Penelitian dan Pengembangan Instrumen

1. Variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan)

a. Definisi konseptual variabel X1

Variabel X1 adalah kepemimpinan (*leadership*), kepemimpinan kepala sekolah perempuan dominan menggunakan teori kepemimpinan sifat, tetapi kepemimpinan kepala sekolah perempuan akan menjadi lebih baik jika dapat mengaplikasikan dari ketiga teori tersebut dalam memimpin, baik teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori kepemimpinan situasional dalam memimpin organisasi di sekolah. Pemimpin dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan kepemimpinan mutlak diperlukan, di mana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan kepala sekolah perempuan terdapat tiga teori, yaitu teori

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 135.

kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori kepemimpinan situasional.

b. Definisi operasional variabel X1

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan terdapat tiga teori, yaitu teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih dominan menggunakan teori kepemimpinan sifat, tetapi kepemimpinan kepala sekolah perempuan akan menjadi lebih baik jika dapat mengaplikasikan dari ketiga teori tersebut dalam memimpin, baik teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori kepemimpinan situasional, karena Kepala sekolah memainkan peran penting dalam sebuah organisasi disekolah dan Pemimpin dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan kepemimpinan mutlak diperlukan, di mana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi penyusunan angket variabel X1 akan disusun berdasarkan indikator dari variabel X1 sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Kepemimpinan

No.	Indikator	Nomor butir	Jumlah butir
-----	-----------	-------------	--------------

1	Teori Sifat	1-22	22
2	Teori Perilaku	23-36	14
3	Teori Situsional	37-52	16
Jumlah			52

2. Variabel X2 (Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan)

a. Definisi Konseptual Variabel X2

Variabel X2 adalah Komunikasi, komunikasi adalah proses peyampaian pesan atau informasi baik kepala sekolah dengan guru atau sebaliknya guru dengan kepala sekolah. Dalam sebuah organisasi, pemimpin juga sebagai komunikator, pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinya, seorang pemimpin harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non verbal. Oleh karena itu, gaya komunikasi seorang pemimpin perlu diperhatikan.

Gaya komunikasi seorang pemimpin bisa menjadi acuan dan tolak ukur penilaian. Komunikasi dalam kepemimpinan terdapat banyak jenisnya, seperti *Controlling Style*, *Equalitarian style*, *Structuring style*, *Dynamic style*, *Relinquishing style*, dan *Withdrawal style*. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi disekolah karena komunikasi adalah interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, disampaikan oleh sipengirim pesan dengan baik dan dengan cara yang berbeda-beda, yang harapannya kepada si penerima

pesan diterima, sehingga akan mendapatkan respon, komunikasi yang disampaikan oleh si pengirim pesan kepada penerima pesan ini sifatnya dapat memberikan peringatan, gagasan, nasehat, pertanyaan maupun jawaban yang diharapkan untuk memperbaiki pengelolaan Organisasi.

b. Definisi Operasional Variabel X2

Seorang pemimpin harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non verbal. Oleh karena itu, gaya komunikasi seorang pemimpin perlu diperhatikan. Gaya komunikasi seorang pemimpin bisa menjadi acuan dan tolak ukur penilaian. Komunikasi dalam kepemimpinan terdapat banyak jenisnya, seperti *Controlling Style*, *Equalitarian style*, *Structuring style*, *Dynamic style*, *Relinquishing style*, dan *Withdrawal style*. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi disekolah karena komunikasi adalah interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, disampaikan oleh si pengirim pesan dengan baik dan dengan cara yang berbeda-beda, yang harapannya kepada si penerima pesan diterima, sehingga akan mendapatkan respon, komunikasi yang disampaikan oleh si pengirim pesan kepada penerima pesan ini sifatnya dapat memberikan peringatan, gagasan, nasehat, pertanyaan maupun jawaban yang diharapkan untuk memperbaiki pengelolaan Organisasi.

c. Kisi-kisi variabel X2

Adapun kisi-kisi penyusunan angket variabel X2 akan disusun berdasarkan indikator dari variabel X2 sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.5
Kisi-kisi Komunikasi

No.	Indikator	Nomor butir	Jumlah butir
1	<i>Controlling Style</i>	1-6	6
2	<i>Equalitarian style</i>	7-10	4
3	<i>Structuring style</i>	11-14	4
4	<i>Dynamic style</i>	15-19	5
5	<i>Relinquishing style</i>	20-24	5
6	<i>Withdrawal style</i>	25-30	6
Jumlah			30

3. Variabel Y (Kinerja Guru SMK Negeri se Kota Palangka Raya)

a. Definisi Konseptual Variabel Y

Variabel Y adalah Kinerja Guru, Kinerja guru yaitu suatu kegiatan atau aktivitas berkaitan dengan proses belajar, mengajar dan pembelajaran seperti bagaimana gurumerencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melaksanakan Perbaikan dan Pengayaan. kinerja sangat penting mendapatkan perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktifitas organisasi, kinerja guru dapat diartikan intraksi antara guru dengan siswa sehingga terjadi stimulus dan respon,

sehingga guru sangat dituntut untuk melaksanakan tugas secara profesional yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, baik dikelas maupun diluar kelas.

b. Definisi Operasional Variabel Y

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional yang berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas proses pembelajaran, baik dikelas maupun diluar kelas. Kinerja Guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi membuat perencanaan proses pembelajaran, lalu bagaimana pelaksanaan proses pembelajaran, sampai dengan pelaksanaan evaluasi hasil belajar, pelaksanaan perbaikan dan Pengayaan. Kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi penyusunan angket variabel Y akan disusun berdasarkan indikator dari variabel Y sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Kinerja Guru

No.	Indikator	Nomor butir	Jumlah butir
1	Perencanaan proses	1,2,3,4,5,6,7,8	8

	Pembelajaran		
2	Pelaksanaan Proses Pembelajaran	9,10,11,12, 13,14,15,16,17	9
3	Pelaksanaan Evaluasi hasil belajar	18,19,20,21, 22,23,24	8
4	Pelaksanaan Perbaikan dan Pengayaan	25,26,27,28, 29,30,31,32	8
Jumlah			30

Sumber: (Evaluasi Diri Sekolah, 2019)

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap beberapa orang responden sebagai sampel uji coba diluar responden yang dijadikan sampel penelitian. Sampel untuk uji coba instrumen minimal dilakukan terhadap 10 orang, dan idealnya minimal 20 orang. Hal ini dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui tingkat validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian, sehingga diperoleh instrumen penelitian yang layak digunakan untuk penelitian baik dari segi rangkaian kata atau kalimat. pengukuran isi dapat dilakukan melalui analisis kualitatif yang bertujuan untuk menilai sampai sejauh mana butir-butir instrumen telah mencerminkan keseluruhan kawasan isi dari objek yang hendak diukur.⁶³ Dalam penelitian ini akan disusun kisi-kisi pengukuran angket yang dibuat, sehingga kisi-kisi tersebut diharapkan validitas instrumen secara teoritis telah tercapai. Selain dilakukan analisis kualitatif untuk mencapai validitas isi instrumen, dilakukan pula pengujian empirik. Pengujian tersebut dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan ujicoba terhadap angket yang akan digunakan.

⁶³Saiful Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018, h. 45.

Uji validitas instrumen untuk variabel ini akan dihitung menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 26. Setelah dilakukannya uji validitas instrumen, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen untuk variabel dalam penelitian ini akan dihitung menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 26 dengan rumus *Alpha Cronbach*.⁶⁴

G. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian sebagai operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, Operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti, yaitu variabel X1, variabel X2, dan variabel Y. secara lebih rinci operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7
Operasional variabel

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1.	Variabel X1	Teori Sifat	1. Kecerdasan 2. Kematangan dan keluasan pandangan sosial 3. Motivasi dan Prestasi 4. Sikap hubungan kerja manusiawi	12
		Teori Prilaku	1. Tingkah laku yang	14

⁶⁴*Ibid*, h. 146.

			berorientasi pada tugas 2. Tingkah laku yang berorientasi pada hubungan	
		Teori Situasional	1. Instruktif (<i>Telling</i>) 2. Konsultatif (<i>Selling</i>) 3. Partisipatif (<i>Participating</i>) 4. Delegatif (<i>Deligating</i>)	16
		Kepemimpinan Transaksional	1. <i>contigent reward</i> 2. <i>management by exception</i>	8
2.	Variabel X2	Komunikasi	1. <i>Controlling Style</i> 2. <i>Equalitarian style</i> 3. <i>Structuring style</i> 4. <i>Dynamic style</i> 5. <i>Relinquishing style</i> 6. <i>Withdrawal style</i>	6
3.	Variabel Y	Perencanaan proses pembelajaran	1. Menyusun Silabus 2. Menyusun RPP 3. Silabus dan RPP sudah dicek oleh kepala sekolah 4. Menyusun program tahunan dengan baik dan benar 5. Mengurutkan materi pembelajaran dengan memperhatikan KI, KD dan Tujuan pembelajaran 6. Mengelola kelas sebelum kegiatan pembelajaran	6
		Pelaksanaan proses pembelajaran	1. Apersepsi 2. Merancang media pembelajaran 3. Menguasai materi 4. Menggunakan metode 5. Menggunakan model pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum 2013 6. Menggunakan media pembelajaran 7. Membimbing siswa mencari referensi belajar 8. Membimbing siswa selama kegiatan kegiatan pembelajaran 9. Menyimpulkan hasil pembelajaran	9

	Pelaksanaan evaluasi hasil belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyusun alat penilaian 2. melakukan penilaian secara otentik 3. melaksanakan evaluasi pembelajaran secara rutin 4. melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan selesai di pelajari 5. Penilaian yang dilakukan secara utuh dan menyeluruh 6. mengumumkan hasil tugas siswa 7. menganalisis hasil belajar berdasarkan bentuk penilaian peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing. 	7
	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisa nilai tuntas dan tidak tuntas 2. Melakukan pengulangan pada KD yang tidak tuntas 3. Menjelaskan materi kembali dan memberikan tugas tambahan pada siswa sebagai perbaikan 4. Memilih program perbaikan yang cocok bagi siswa 5. Melakukan tes ulang, setelah melakukan perbaikan 6. Memilih program pengayaan yang cocok bagi siswa 7. Melakukan pengayaan bagi siswa yang nilainya di atas rata-rata 8. Memberikan pengayaan mencakup materi yang tidak terdapat didalam KD 	8
Total			93

Sumber: (Evaluasi Diri Sekolah,2019)

H. Hasil Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶⁵ Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Riduwan, koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus pearson. yang dalam penghitungannya menggunakan aplikasi SPSS 25.

Tabel 3.9
Hasil Analisis Uji Validitas variabel Kepemimpinan

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.641	0.217	Valid
2.	0.494	0.217	Valid
3.	0.490	0.217	Valid
4.	0.785	0.217	Valid
5.	0.730	0.217	Valid
6.	0.830	0.217	Valid
7.	0.403	0.217	Valid
8.	0.391	0.217	Valid
9.	0.586	0.217	Valid
10.	0.429	0.217	Valid
11.	0.391	0.217	Valid
12.	0.466	0.217	Valid
13.	0.331	0.217	Valid
14.	0.461	0.217	Valid
15.	0.425	0.217	Valid
16.	0.328	0.217	Valid
17.	0.435	0.217	Valid
18.	0.529	0.217	Valid
19.	0.525	0.217	Valid

⁶⁵ Hamzah H.B. Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2010, h. 70

20.	0.679	0.217	Valid
21.	0.841	0.217	Valid
22.	0.581	0.217	Valid
23.	0.599	0.217	Valid
24.	0.556	0.217	Valid
25.	0.815	0.217	Valid
26.	0.718	0.217	Valid
27.	0.429	0.217	Valid
28.	0.813	0.217	Valid
29.	0.836	0.217	Valid
30.	0.860	0.217	Valid
31.	0.500	0.217	Valid
32.	0.528	0.217	Valid
33.	0.487	0.217	Valid
34.	0.446	0.217	Valid
35.	0.384	0.217	Valid
36.	0.513	0.217	Valid
37.	0.513	0.217	Valid
38.	0.495	0.217	Valid
39.	0.485	0.217	Valid
40.	0.439	0.217	Valid
41.	0.554	0.217	Valid
42.	0.527	0.217	Valid
43.	0.441	0.217	Valid
44.	0.544	0.217	Valid
45.	0.506	0.217	Valid
46.	0.490	0.217	Valid
47.	0.405	0.217	Valid
48.	0.573	0.217	Valid
49.	0.556	0.217	Valid
50.	0.544	0.217	Valid
51.	0.471	0.217	Valid
52.	0.231	0.217	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas angket variabel Kepemimpinan, pada table 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa dari 52 item angket semuanya dinyatakan valid karena nilai *r-hitung* semua item lebih besar dari *r-tabel*, sehingga semua item dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.10

Hasil Analisis Uji Validitas variabel Komunikasi

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.776	0.217	Valid
2.	0.626	0.217	Valid
3.	0.501	0.217	Valid
4.	0.807	0.217	Valid
5.	0.751	0.217	Valid
6.	0.837	0.217	Valid
7.	0.434	0.217	Valid
8.	0.466	0.217	Valid
9.	0.655	0.217	Valid
10.	0.470	0.217	Valid
11.	0.540	0.217	Valid
12.	0.328	0.217	Valid
13.	0.509	0.217	Valid
14.	0.468	0.217	Valid
15.	0.379	0.217	Valid
16.	0.430	0.217	Valid
17.	0.595	0.217	Valid
18.	0.586	0.217	Valid
19.	0.524	0.217	Valid
20.	0.701	0.217	Valid
21.	0.328	0.217	Valid
22.	0.655	0.217	Valid
23.	0.620	0.217	Valid
24.	0.572	0.217	Valid
25.	0.855	0.217	Valid
26.	0.785	0.217	Valid
27.	0.509	0.217	Valid
28.	0.843	0.217	Valid
29.	0.887	0.217	Valid
30.	0.891	0.217	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas angket variabel komunikasi (variabel X2) pada table 3.10 di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 item angket semuanya dinyatakan valid karena nilai *r-hitung* semua item lebih besar dari *r-tabel*, sehingga semua item dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.11
Hasil Analisis Uji Validitas variabel Kinerja Guru (variabel Y)

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.743	0.217	Valid
2.	0.628	0.217	Valid
3.	0.764	0.217	Valid
4.	0.751	0.217	Valid
5.	0.697	0.217	Valid
6.	0.705	0.217	Valid
7.	0.697	0.217	Valid
8.	0.663	0.217	Valid
9.	0.652	0.217	Valid
10.	0.671	0.217	Valid
11.	0.690	0.217	Valid
12.	0.671	0.217	Valid
13.	0.350	0.217	Valid
14.	0.690	0.217	Valid
15.	0.798	0.217	Valid
16.	0.768	0.217	Valid
17.	0.658	0.217	Valid
18.	0.825	0.217	Valid
19.	0.814	0.217	Valid
20.	0.810	0.217	Valid
21.	0.858	0.217	Valid
22.	0.852	0.217	Valid
23.	0.813	0.217	Valid
24.	0.860	0.217	Valid
25.	0.882	0.217	Valid
26.	0.860	0.217	Valid
27.	0.836	0.217	Valid
28.	0.752	0.217	Valid
29.	0.698	0.217	Valid
30.	0.760	0.217	Valid
31.	0.632	0.217	Valid
32.	0.545	0.217	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas angket variabel kinerja guru (variabel Y) pada table 3.11 di atas, dapat diketahui bahwa dari 32 item angket semuanya dinyatakan valid karena nilai *r-hitung* semua item

lebih besar dari *r-tabel*, sehingga semua item dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang berupa kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Dengan bantuan aplikasi SPSS 25 dengan nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah lebih dari 0,7 dan dinyatakan cukup baik dan jika nilai lebih dari 0,8 maka dinyatakan baik.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Angket Variabel Kepemimpinan (Variabel X1)

Reliability
Scale: All Variables

Reliability statistic	
Cronbach'S Alpha	N Of Items
0.953	52

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket variabel variabel X1 pada table 3.12 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas angket X1 adalah sebsar 0.953 nilai ini lebih besar dari 0.60. Dengan demikian item angket ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data variabel X1.

Tabel 3.13

Hasil Uji Reliabilitas Angket Variabel Komunikasi (Variabel X2)

Reliability
Scale: All Variables

Reliability statistic	
Cronbach'S Alpha	N Of Items
0.944	30

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket variabel variabel X2 pada table 3.13 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas angket X2 adalah sebsar 0.944 nilai ini lebih besar dari 0.60. Dengan demikian item angket ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data variabel X2.

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Angket Variabel Komunikasi (Variabel X2)

Reliability
Scale: All Variables

Reliability statistic	
Cronbach'S Alpha	N Of Items
0.966	32

Sumber: Data Primer Diolah 2020 (hasil data terlampir di lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket variabel variabel Y pada table 3.14 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas angket Y adalah sebsar 0.966 nilai ini lebih besar dari 0.60. Dengan demikian item angket ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data variabel Y.

I. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi prasyarat analisis data menggunakan statistik parametris yang mensyaratkan data harus berdistribusi normal, adanya hubungan yang linier antara variabel penelitian, tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terjadi interkorelasi antara variabel independen dan tak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sehingga diketahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan.

Jenis uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik, misalnya analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal maka data tersebut dianggap mampu mewakili suatu populasi.⁶⁶

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kormogorov Smimov* dalam program SPSS dengan langkah- langkah sebagai berikut.

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan nilai signifikansi (Sig)
- 3) Kriteria pengujian :

⁶⁶Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi, 2010, h. 71.

Jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis linear berganda. Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Analisis regresi yang baik sebagaimana dikemukakan oleh Priyatno⁶⁷, adalah jika tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (variabel bebas). Jika dalam regresi terdapat multikolinearitas maka konsekuensinya adalah koefisien korelasi tidak menentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak menentu.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji regresi menggunakan program SPSS dengan indikator jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 (< 10) serta nilai tolerance lebih dari 0,1 ($> 0,1$) maka tidak terjadi multikolinearitas.

J. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Hipotesis statistik dirumuskan dengan simbol-simbol statistik, dengan mengajukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu dipasangkan. Dengan dipasangkan itu maka dapat dibuat keputusan yang tegas, mana yang diterima dan mana yang ditolak.⁶⁷ Berdasarkan latar

⁶⁷ Sugiyono, *Statistika untuk...*, h. 87.

belakang, rumusan masalah dan kajian pustaka, maka rangkaian analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memudahkan penghitungan dan mempermudah keterbacaan data yang ada dalam rangka pengolahan data selanjutnya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis ini adalah menganalisa data yang telah berkumpul melalui angket yang telah disebarakan kepada responden dan data dari dokumentasi untuk variabel X1 dan X2 serta variabel Y adalah sebagai berikut :

- 1) menyusun tabel distribusi frekuensi
- 2) menghitung nilai mean dan standar deviasi
- 3) menyusun histogram data masing-masing variabel

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru SMKN di kota Palangka Raya. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

3. Uji-t Parsial (Pengujian Hipotesis Nomor 1 dan Nomor 2)

Uji-t dilakukan untuk menguji bahwa variabel independen secara masing-masing mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan hasil uji-t dilakukan dengan cara membandingkan hasil t-hitung dengan t-tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Keterangan :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

N = jumlah data

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut yaitu :

- a. Membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel
 - Jika t-hitung > t-tabel maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika t-hitung < t-tabel maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Berdasarkan nilai Signifikasi (Sig.)
 - Jika nilai Sig. > α maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

- Jika nilai Sig. < on maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima

4. Uji-F Simultan (Pengujian Hipotesis Nomor 3)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat (Y). adapun rumus Uji-F adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R^2 Koefisien korelasi (rxy)

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Kriteria pengujian nilai F dengan taraf kepercayaan 95 % adalah :

- Jika nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari kedua variabel dependen terhadap variabel independen
- Jika nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari kedua variabel dependen terhadap variabel independen .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebagaimana telah dipaparkan di bab terdahulu bahwa penelitian ini dilakukan di SMK Negeri di Kota Palangka Raya yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Saat ini di Kota Palangka Raya terdapat sebanyak 8 (delapan) SMK Negeri, dari jumlah tersebut terdapat 5 (lima) atau sebesar 62,5 % SMK Negeri dipimpin oleh perempuan. Gambaran profil masing-masing SMK Negeri tersebut sebagai berikut :

1. Profil SMKN-1 Palangka Raya

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palangkaraya (SMKN-1), awalnya adalah Sekolah Teknologi Menengah Swasta yang dikelola oleh PEMDA Tk. 1 Kali-mantan Tengah sejak tahun 1969 s/d 1978 dengan nama STM Pemda. Berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud No. 0299/1978 tanggal 15 Oktober 1978 di-tetapkan menjadi Sekolah Teknologi Menengah Negeri 1 (STM Negeri 1) Palangkaraya. Seiring dengan perkembangan zaman, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Bidang Pendidikan Menengah Kejuruan Provinsi Kalimantan Tengah No. 1238/ I.25.10/Kp/ 1997 tanggal 24 Maret 1997 tentang validasi perubahan nomenklater SMKTA dari STM N-1 Palangkaraya menjadi SMKN-1 Palangka Raya, SMK Negeri 1 Palangka Raya memiliki 14 Program Keahlian yaitu:

- a. Teknik Konstruksi Batu dan Beton
- b. Teknik Gambar Bangunan
- c. Teknik Survey dan Pemetaan
- d. Teknik Kerja Furniture
- e. Teknik Audio Vidio
- f. Teknik Instalasi Tenaga Listrik
- g. Teknik Rekayasa Perangkat Lunak
- h. Teknik Pemesinan
- i. Teknik Las
- j. Teknik Otomotif Kendaraan Ringan (Mobil)
- k. Teknik Otomotif Sepeda Motor
- l. Teknik Otomotif Alat Berat
- m. Teknik Energi Terbarukan
- n. Teknik Kerja Kayu

Adapun jumlah siswa dan guru di SMKN-1 Palangka Raya tahun pelajaran 2020/2021 sebanyak 1.154 orang siswa yang terbagi menjadi 40 rombel dan sebanyak 102 orang guru. Saat ini kepala SMKN-1 Palangka Raya adalah dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan yaitu Ibu Ruanda, S.Pd.,M.Pd., yang diangkat menjadi kepala sekolah sejak tahun 2018.

2. Profil SMKN-2 Palangka Raya

Sekolah Menengah Kejuruan (SMKN 2) Palangka Raya merupakan salah satu SMK dengan Bidang Keahlian Bisnis dan

Manajemen, terdapat 3 bidang keahlian di SMKN 2 Palangka Raya yaitu Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Bisnis Daring dan Pemasaran, Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran . Saat ini kepala sekolah dijabat oleh Ibu LILIK SETYAWATI, S.Pd yang menjabat sebagai kepala sekolah sejak tahun 2017. Jumlah siswa pada tahun pelajaran 2020/2021 sebanyak 1075 siswa dan jumlah guru sebanyak 62 orang guru.

3. Profil SMKN-3 Palangka Raya

SMKN-3 Palangka Raya adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMK, didirikan pada tanggal 1 Juli tahun 1980, SMK-3 Palangka Raya beralamat di JL. RA. KARTINI NO. 25 Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah, dengan kode pos 73111. Dalam menjalankan kegiatannya, SMKN 3 Palangka Raya berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jurusan yang ada di SMKN-3 Palangka Raya adalah : Jurusan Tata Boga, Jurusan Tata Busana, Jurusan Perhotelan, Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan, Jurusan Kecantikan Kulit dan Rambut, dan Jurusan Usaha Perjalanan Wisata. Pembelajaran di SMKN 3 Palangka Raya dilakukan pada sehari penuh dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 5 hari. Status akreditasi adalah peringkat A, berdasarkan sertifikat 1214/BAN-SM/SK/2018. Jumlah guru yang mengajar di SMKN-3 berjumlah 70 orang dan jumlah siswa sebanyak 947 siswa. Saat ini kepala sekolah dijabat oleh seorang kepala sekolah perempuan yaitu Ibu Hj. Sri Sundhari, S.Pd, M.Pd.

4. Profil SMKN-5 Palangka Raya

SMKN-5 Palangka Raya merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di kota Palangka Raya dengan Bidang Studi Keahlian Agrobisnis dan Agroteknologi, dengan Program Keahlian Budi Daya Ikan Air Tawar. SMKN-5 Palangka Raya berdiri pada Tahun 2009 dan diresmikan pada tanggal 22 Mei 2010 oleh Wakil Menteri Pendidikan Nasional Bapak Prof. dr, Fasli Jalal, Ph.D.SpG(k). Dari awal pendirian dibuka jurusan Bidang studi Keahlian Agribisnis dan Agroteknologi dengan program Studi keahlian Budi Daya Ikan Air Tawar, program keahlian ini sangat diperlukan dan sesuai dengan kondisi lingkungan Kota Palangka Raya yang memiliki sungai/danau yang cukup banyak, dan lahan kosong yang belum di manfaatkan secara maksimal. SMKN-5 Palangka Raya beralamat di Jalan Manduhara Kelurahan Kereng Bengkirei Kecamatan Sebangau, Palangka Raya. Saat ini yang memimpin SMKN-5 Palangka Raya adalah Ibu Meliana.

5. Profil SMKN-8 Palangka Raya

SMKN-8 Palangka Raya adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMK di Banturung, Kec. Bukit Batu, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMKN-8 Palangka Raya berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMKN-8 Palangka Raya beralamat di Jalan Tjilik Riwut Km. 31, Banturung, Kec. Bukit Batu, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah, dengan kode pos 73224.

Kekhasan yang dimiliki oleh SMKN-8 adalah program keahlian yang diajarkan adalah menggabungkan keahlian berupa keahlian dibidang pertanian, perikanan, computer dan otomotif dalam satu lembaga pendidikan. Berikut adalah Program Studi / Jurusan yang ada di SMKN-8 Palangka Raya :

- a. Agribisnis Perikanan Air Tawar (APAT)
- b. Agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura (ATPH)
- c. Teknik Komputer dan Jaringan (TJK)
- d. Teknik dan Bisnis Sepedah Motor (TBSM)

Secara definitif SMKN-8 didirikan pada tahun 2014 dengan tanggal SK pendirian tanggal 28 Oktober 2014, dan status akreditasi adalah C. Adapun jumlah guru yang bertugas di SMKN-8 Palangka Raya sebanyak 31 orang guru dengan jumlah siswa sebanyak 140 orang **siswa**. Saat ini SMKN-8 Palangka Raya dipimpin oleh kepala sekolah perempuan yaitu Ibu Rahmi Kurnia Handayani, S.Pd.

B. Paparan data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian adalah berupa skor angket dari masing-masing variabel penelitian, adapun rekapitulasi skor angket dari masing-masing variabel adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Skor Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
SMKN se-Kota Palangka Raya (Variabel X1)

No. Resp.	Jumlah Skor	No. Resp	Jumlah Skor	No. Resp	Jumlah Skor
Res1	19	Res54	19	Res107	19
Res2	19	Res55	18	Res108	19
Res3	19	Res56	18	Res109	19
Res4	19	Res57	19	Res110	20
Res5	20	Res58	19	Res111	24
Res6	24	Res59	17	Res112	20
Res7	20	Res60	18	Res113	21
Res8	21	Res61	17	Res114	19
Res9	19	Res62	19	Res115	20
Res10	20	Res63	20	Res116	20
Res11	20	Res64	19	Res117	19
Res12	19	Res65	20	Res118	19
Res13	19	Res66	18	Res119	17
Res14	19	Res67	18	Res120	19
Res15	19	Res68	17	Res121	19
Res16	19	Res69	25	Res122	19
Res17	19	Res70	25	Res123	19
Res18	19	Res71	26	Res124	19
Res19	19	Res72	26	Res125	19
Res20	25	Res73	26	Res126	19
Res21	20	Res74	26	Res127	20
Res22	21	Res75	26	Res128	19
Res23	21	Res76	26	Res129	24
Res24	18	Res77	26	Res130	19
Res25	19	Res78	25	Res131	20
Res26	20	Res79	26	Res132	20
Res27	25	Res80	25	Res133	21
Res28	18	Res81	26	Res134	20
Res29	20	Res82	26	Res135	20
Res30	18	Res83	26	Res136	19
Res31	19	Res84	26	Res137	19

Res32	20	Res85	26	Res138	19
Res33	20	Res86	26	Res139	19
Res34	15	Res87	26	Res140	24
Res35	18	Res88	26	Res141	19
Res36	17	Res89	26	Res142	20
Res37	22	Res90	26	Res143	20
Res38	21	Res91	26	Res144	21
Res39	20	Res92	26	Res145	20
Res40	21	Res93	26	Res146	19
Res41	19	Res94	26	Res147	19
Res42	19	Res95	26	Res148	19
Res43	22	Res96	23	Res149	19
Res44	21	Res97	21	Res150	18
Res45	19	Res98	18	Res151	19
Res46	19	Res99	20	Res152	19
Res47	22	Res100	19	Res153	19
Res48	19	Res101	19	Res154	19
Res49	22	Res102	18	Res155	19
Res50	19	Res103	20	Res156	26
Res51	20	Res104	18	Res157	20
Res52	21	Res105	21	Res158	16
Res53	17	Res106	19	Res159	21

Tabel 4.2
Data Skor Angket Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan SMKN
se-Kota Palangka Raya (Variabel X2)

No. Resp.	Jumlah Skor	No. Resp.	Jumlah Skor	No. Resp.	Jumlah Skor
Res1	104	Res54	88	Res107	100
Res2	100	Res55	98	Res108	98
Res3	98	Res56	96	Res109	100
Res4	100	Res57	89	Res110	102
Res5	102	Res58	88	Res111	150
Res6	150	Res59	98	Res112	98
Res7	98	Res60	102	Res113	101
Res8	101	Res61	98	Res114	98

Res9	98	Res62	94	Res115	102
Res10	102	Res63	97	Res116	102
Res11	102	Res64	97	Res117	100
Res12	100	Res65	103	Res118	100
Res13	100	Res66	88	Res119	98
Res14	98	Res67	95	Res120	100
Res15	100	Res68	123	Res121	95
Res16	95	Res69	150	Res122	97
Res17	97	Res70	150	Res123	101
Res18	101	Res71	150	Res124	104
Res19	98	Res72	150	Res125	150
Res20	126	Res73	150	Res126	98
Res21	102	Res74	150	Res127	100
Res22	100	Res75	150	Res128	102
Res23	105	Res76	150	Res129	150
Res24	89	Res77	150	Res130	98
Res25	110	Res78	146	Res131	101
Res26	120	Res79	150	Res132	98
Res27	146	Res80	150	Res133	102
Res28	88	Res81	150	Res134	102
Res29	99	Res82	150	Res135	104
Res30	101	Res83	150	Res136	100
Res31	101	Res84	150	Res137	98
Res32	112	Res85	150	Res138	100
Res33	114	Res86	150	Res139	102
Res34	141	Res87	150	Res140	150
Res35	92	Res88	150	Res141	98
Res36	97	Res89	150	Res142	101
Res37	113	Res90	150	Res143	98
Res38	108	Res91	150	Res144	102
Res39	101	Res92	150	Res145	102
Res40	109	Res93	150	Res146	100
Res41	108	Res94	150	Res147	100
Res42	108	Res95	150	Res148	98
Res43	120	Res96	123	Res149	100
Res44	115	Res97	105	Res150	95
Res45	97	Res98	95	Res151	97
Res46	97	Res99	117	Res152	101
Res47	116	Res100	105	Res153	98
Res48	96	Res101	99	Res154	106
Res49	116	Res102	79	Res155	102

Res50	92	Res103	101	Res156	100
Res51	94	Res104	95	Res157	105
Res52	113	Res105	107	Res158	70
Res53	88	Res106	104	Res159	110

Tabel 4.3
Data Skor Angket Kinerja Guru SMKN se-Kota Palangka Raya
(Variabel Y)

No.	Jumlah Skor	No.	Jumlah Skor	No.	Jumlah Skor
Res1	13	Res54	128	Res107	13
Res2	13	Res55	147	Res108	13
Res3	13	Res56	147	Res109	13
Res4	13	Res57	128	Res110	15
Res5	15	Res58	128	Res111	16
Res6	16	Res59	110	Res112	13
Res7	13	Res60	147	Res113	13
Res8	13	Res61	147	Res114	13
Res9	13	Res62	137	Res115	13
Res10	13	Res63	149	Res116	13
Res11	13	Res64	137	Res117	13
Res12	13	Res65	123	Res118	12
Res13	12	Res66	128	Res119	11
Res14	13	Res67	148	Res120	13
Res15	13	Res68	151	Res121	13
Res16	12	Res69	160	Res122	13
Res17	13	Res70	160	Res123	13
Res18	13	Res71	160	Res124	13
Res19	13	Res72	160	Res125	16
Res20	16	Res73	160	Res126	13
Res21	15	Res74	160	Res127	13
Res22	13	Res75	160	Res128	13
Res23	12	Res76	160	Res129	13
Res24	11	Res77	160	Res130	15
Res25	15	Res78	157	Res131	16
Res26	13	Res79	160	Res132	13

Res27	16	Res80	160	Res133	13
Res28	11	Res81	160	Res134	13
Res29	12	Res82	160	Res135	13
Res30	12	Res83	160	Res136	13
Res31	12	Res84	160	Res137	13
Res32	16	Res85	160	Res138	13
Res33	12	Res86	160	Res139	13
Res34	10	Res87	160	Res140	13
Res35	13	Res88	160	Res141	15
Res36	14	Res89	160	Res142	16
Res37	14	Res90	160	Res143	13
Res38	14	Res91	160	Res144	13
Res39	12	Res92	160	Res145	13
Res40	12	Res93	160	Res146	13
Res41	14	Res94	160	Res147	13
Res42	14	Res95	160	Res148	13
Res43	13	Res96	129	Res149	12
Res44	15	Res97	124	Res150	13
Res45	11	Res98	121	Res151	13
Res46	11	Res99	140	Res152	13
Res47	16	Res100	140	Res153	13
Res48	15	Res101	147	Res154	13
Res49	16	Res102	124	Res155	13
Res50	14	Res103	149	Res156	16
Res51	12	Res104	125	Res157	15
Res52	15	Res105	141	Res158	11
Res53	12	Res106	134	Res159	12

C. Analisis Pendahuluan

1. Analisis Skor Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Variabel X₁)

Analisis skor angket variabel X₁ dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi skor angket, mean dan standar deviasi skor angket yang digunakan untuk menentukan kualitas skor angket. Langkah-langkah penghitungan sebagai berikut:

a. Menyusun Tabel Distribusi Frekuensi Skor Angket Variabel X₁

Sebelum menyusun tabel distribusi frekuensi, terlebih dahulu ditentukan banyaknya kelas (K) dan nilai interval kelas (*i*), yaitu sebagai berikut :

Menghitung banyaknya kelas (K) dicari menggunakan rumus *Sturgess*:

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } N \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 159 \\ &= 1 + 3,3 (2,20) \end{aligned}$$

$$= 1 + 7,26$$

$$= 8,26 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menentukan nilai interval kelas (*i*) menggunakan rumus :

$$i = \frac{R}{K}$$

di mana:

$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$

$$= 260 - 151$$

$$= 109$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui :

$$\text{Nilai } R = 109$$

$$\text{Nilai } K = 8$$

$$\text{Maka } i = \frac{109}{8} = 14.625 \text{ dibulatkan menjadi } 15$$

Setelah diketahui banyaknya kelas (K) dan interval kelas (i), maka dapatlah disusun tabel distribusi frekuensi skor angket variabel X_1 yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Angket Variabel X_1

No. Kelas	Interval	f
1	256 - 270	26
2	241 - 255	8
3	226 - 240	2
4	211 - 225	14
5	196 - 210	64
6	181 - 195	36
7	166 - 180	7
8	151 - 165	2
		159

b. Menghitung Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel X1

Hasil hitung *Mean* dan *Standar Deviasi* dari skor angket variabel X1 yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Output SPSS Penghitungan Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel X1

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
Kepemimpinan Kepsek Perempuan	159	151.00	260.00	210.4025	26.71678
Valid N (listwise)	159				

c. Menentukan Kualitas Angket Variabel X1

1) Mengubah skor mentah ke dalam standar skala lima

Setelah diketahui nilai Mean (M) dan nilai SD (Standar Deviasi), maka selanjutnya mengubah skor mentah ke dalam skala lima, adapun rumus dan pedoman konversi serta penghitungan skala lima menurut Asrul dkk (2015: 188) yaitu sebagai berikut :

$$M + 1,5 SD = 210,40 + 1,5 (26,716) = 250,47 \text{ dibulatkan} = 250$$

$$M + 0,5 SD = 210,40 + 0,5 (26,716) = 223,758 \text{ dibulatkan} = 224$$

$$M - 0,5 SD = 210,40 - 0,5 (26,716) = 197,05 \text{ dibulatkan} = 197$$

$$M - 1,5 SD = 210,40 - 1,5 (26,716) = 170,33 \text{ dibulatkan} = 170$$

2) Menyusun Tabel Kualitas Angket Variabel X1

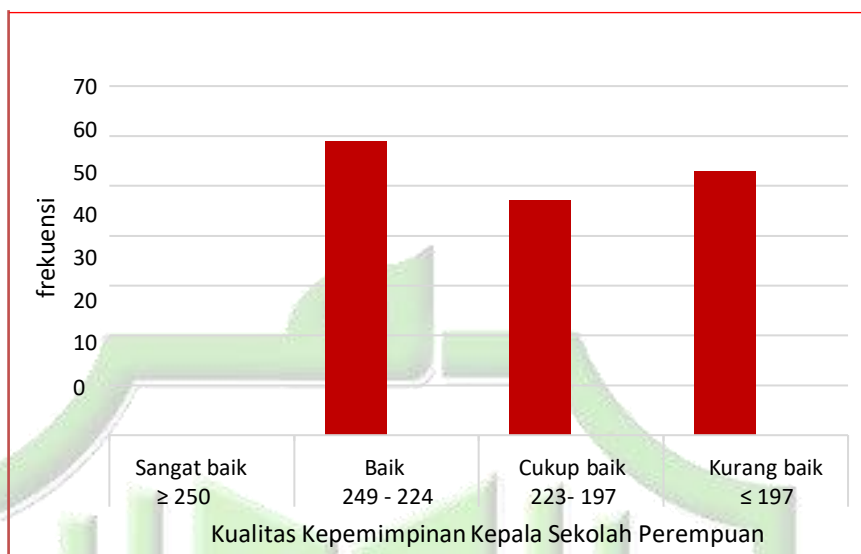
Selanjutnya berdasarkan hasil penghitungan pengubahan skor mentah ke dalam skala lima di atas, maka menurut Asrul, dkk (2015: 189) dapat ditentukan kualitas angket variabel X1 adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

No	Rentang Skor	Kategori	frekuensi	%
1	≥ 250	Sangat baik	30	18,86
2	249 – 224	Baik	7	4,40
3	223 – 197	Cukup baik	73	45,91
4	< 197	Kurang baik	49	30,81
			159	100 %

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi skor angket variabel X1 menunjukkan sebanyak 30 orang (sebesar 18,86 %) Guru SMKN menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan Sangat Baik, kemudian sebanyak 7 orang (sebesar 4,40 %) guru SMKN menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan adalah Baik, sebanyak 73 orang (sebesar 45,91 %) Guru SMKN bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan adalah Cukup Baik, dan sebanyak 49 orang (sebesar 30,81 %) Guru SMKN bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan adalah Kurang Baik.

Data pada tabel 4.5 di atas dapat divisualisasikan sebagaimana terlihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1
Histogram Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

2. Analisis Skor Angket Variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (Variabel X₂)

Analisis skor angket variabel X₂ dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi skor angket, *mean* dan *standar deviasi* skor angket yang digunakan untuk menentukan kualitas skor angket. Langkah-langkah penghitungan sebagai berikut:

a. Menyusun Tabel Distribusi Frekuensi Skor Angket Variabel X₂

Sebelum menyusun tabel distribusi frekuensi, terlebih dahulu ditentukan banyaknya kelas (*K*) dan nilai interval kelas (*i*), yaitu sebagai berikut :

Menghitung banyaknya kelas (K) dicari menggunakan rumus *Sturges* :

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } N \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 159 \\ &= 1 + 3,3 (2,20) \\ &= 1 + 7,26 \\ &= 8,26 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

Menentukan nilai interval kelas (*i*) menggunakan rumus :

$$i = \frac{R}{K}$$

di mana:

$$\begin{aligned} R &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 150 - 70 \\ &= 80 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui :

$$\text{Nilai } R = 80$$

$$\text{Nilai } K = 8$$

$$\text{Maka } i = \frac{80}{8} = 10 \text{ dibulatkan menjadi } 10$$

Setelah diketahui banyaknya kelas (K) dan interval kelas (*i*), maka dapatlah disusun tabel distribusi frekuensi skor angket variabel X_1 yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Angket Variabel X1

No. Kelas	Interval	f
1	> 139	34
2	130 - 139	0
3	120 - 129	5
4	110 - 119	10
5	100 - 109	59
6	90 - 99	42
7	80 - 89	7
8	70 - 79	2
		159

b. Menghitung Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel X2

Hasil hitung *Mean* dan *Standar Deviasi* dari skor angket variabel X2 yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Output SPSS Penghitungan Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel X2

DESCRIPTIVES VARIABLES=X2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Kepsek Perempuan	159	70.00	150.00	111.2704	21.21251
Valid N (listwise)	159				

c. Menentukan Kualitas Angket Variabel X2

1) Mengubah skor mentah ke dalam standar sekala lima

Setelah diketahui nilai *Mean* (M) dan nilai Standar Deviasi (SD), maka selanjutnya mengubah skor mentah ke dalam skala lima, adapun rumus dan pedoman konversi serta penghitungan skala lima menurut Asrul dkk (2015: 188) yaitu sebagai berikut:

$$M + 1,5 SD = 111,27 + 1,5 (21,21) = 145,08 \text{ dibulatkan} = 145$$

$$M + 0,5 SD = 111,27 + 0,5 (21,21) = 121,87 \text{ dibulatkan} = 122$$

$$M - 0,5 SD = 111,27 - 0,5 (21,21) = 101,21 \text{ dibulatkan} = 101$$

$$M - 1,5 SD = 111,27 - 1,5 (21,21) = 79,45 \text{ dibulatkan} = 79$$

2) Menyusun Tabel Kualitas Angket Variabel X2

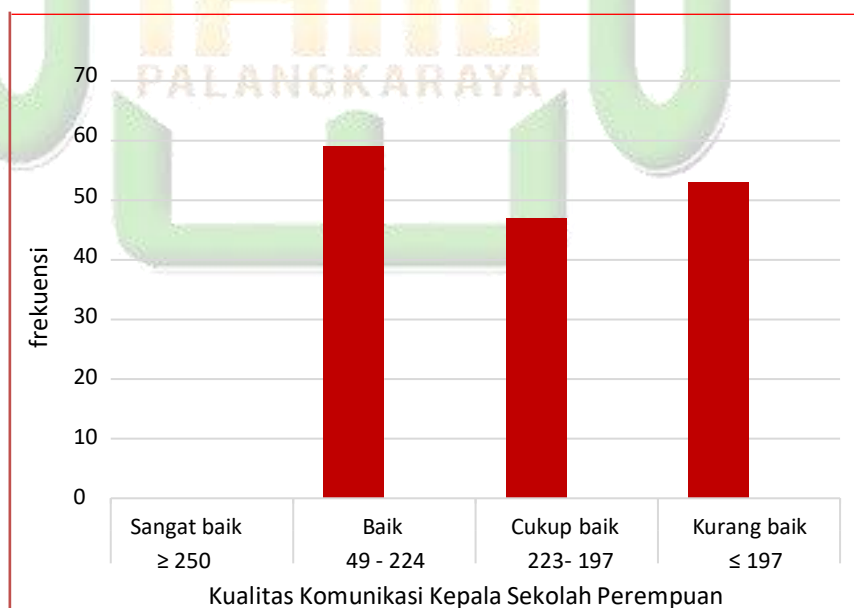
Selanjutnya berdasarkan hasil penghitungan pengubahan skor mentah ke dalam skala lima di atas, maka menurut Asrul, dkk (2015: 189) dapat ditentukan kualitas angket variabel X2 adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Kualitas Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan

No	Rentang Skor	Kategori	frekuensi	%
1	≥ 145	Sangat baik	33	20,75
2	144 – 122	Baik	4	2,51
3	121 – 101	Cukup baik	53	33,33
4	< 101	Kurang baik	69	43,39
			159	100 %

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa distribusi skor angket variabel X2 menunjukkan sebanyak 33 orang (sebesar 20,75 %) Guru SMKN menyatakan bahwa kualitas komunikasi kepala sekolah perempuan Sangat Baik, kemudian ada 4 orang (sebesar 2,51 %) guru SMKN menyatakan bahwa kualitas komunikasi kepala sekolah perempuan adalah Baik, sebanyak 53 orang (sebesar 45,91 %) Guru SMKN bahwa kualitas komunikasi kepala sekolah perempuan adalah Cukup Baik, dan sebanyak 69 orang (sebesar 43,39 %) Guru SMKN bahwa kualitas komunikasi kepala sekolah perempuan adalah Kurang Baik.

Data pada tabel 4.9 di atas dapat divisualisasikan sebagaimana terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Histogram Kualitas Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan



3. Analisis Skor Angket Variabel Kinerja Guru SMKN (Variabel Y)

Analisis skor angket variabel Y dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi skor angket, *mean* dan *standar deviasi* skor angket yang digunakan untuk menentukan kualitas skor angket. Langkah-langkah penghitungan sebagai berikut:

a. Menyusun Tabel Distribusi Frekuensi Skor Angket Variabel Y

Sebelum menyusun tabel distribusi frekuensi, terlebih dahulu ditentukan banyaknya kelas (K) dan nilai interval kelas (i), yaitu sebagai berikut :

Menghitung banyaknya kelas (K) dicari menggunakan rumus *Sturges*:

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } N \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 159 \\ &= 1 + 3,3 (2,20) \end{aligned}$$

$$= 1 + 7,26$$

$$= 8,26 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menentukan nilai interval kelas (i) menggunakan rumus :

$$i = \frac{R}{K}$$

di mana:

$$\begin{aligned} R &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 160 - 109 \\ &= 51 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui :

Nilai R = 51

Nilai K = 8

Maka $i = \frac{51}{8} = 6.37$ dibulatkan menjadi 6.37

Setelah diketahui banyaknya kelas (K) dan interval kelas (*i*), maka dapatlah disusun tabel distribusi frekuensi skor angket variabel Y yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Angket Variabel Y

No. Kelas	Interval	f
1	< 151	48
2	145 - 151	14
3	139 - 144	4
4	133 - 138	40
5	127 - 132	33
6	121 - 126	11
7	115 - 120	3
8	109 - 114	7
		159

b. Menghitung Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel Y

Hasil hitung *mean* dan *standar deviasi* dari skor angket variabel Y yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Output SPSS Penghitungan Mean dan Standar Deviasi Skor Angket Variabel Y

DESCRIPTIVES VARIABLES= Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	159	109.00	160.00	140.2642	14.28439
Valid N (listwise)	159				

c. Menentukan Kualitas Angket Variabel Y

1) Mengubah skor mentah ke dalam standar skala lima

Setelah diketahui nilai *Mean* (M) dan nilai Standar Deviasi (SD), maka selanjutnya mengubah skor mentah ke dalam skala lima, adapun rumus dan pedoman konversi serta penghitungan skala lima menurut Asrul dkk (2015: 188) yaitu sebagai berikut :

$$M + 1,5 SD = 140.2642 + 1,5 (14.28) = 161,68 \text{ dibulatkan} = 162$$

$$M + 0,5 SD = 140.2642 + 0,5 (14.28) = 147,4 \text{ dibulatkan} = 147$$

$$M - 0,5 SD = 140.2642 - 0,5 (14.28) = 133,12 \text{ dibulatkan} = 133$$

$$M - 1,5 SD = 140.2642 - 1,5 (14.28) = 118,84 \text{ dibulatkan} = 119$$

2) Menyusun Tabel Kualitas Angket Variabel Y

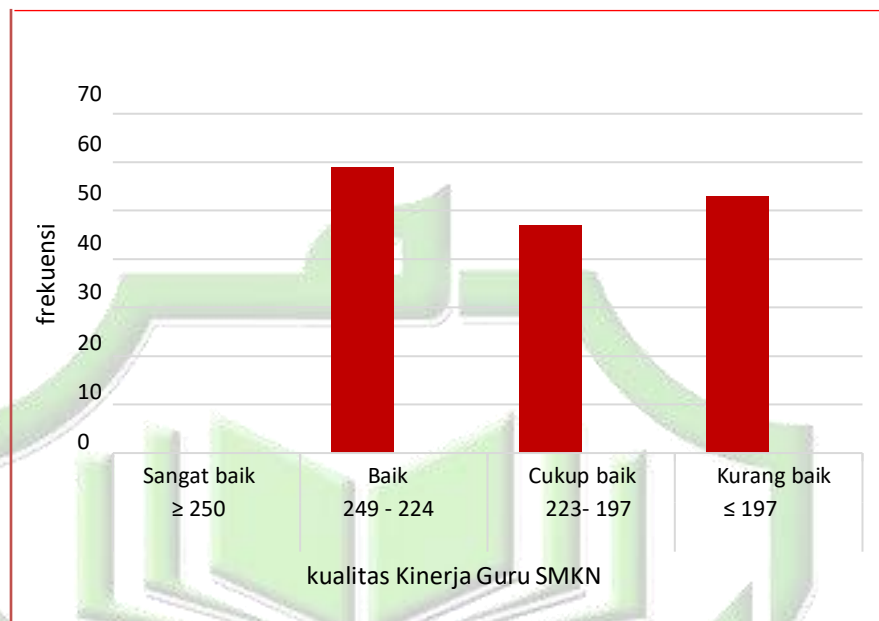
Selanjutnya berdasarkan hasil penghitungan pengubahan skor mentah ke dalam skala lima di atas, maka menurut Asrul, dkk (2015: 189) dapat ditentukan kualitas angket variabel Y adalah sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Kualitas Kinerja Guru

No	Rentang Skor	Kategori	frekuensi	%
1	≥ 162	Sangat baik	0	0
2	161 – 147	Baik	59	37,10
3	146 – 133	Cukup baik	47	29,55
4	< 133	Kurang baik	53	33,33
			159	100 %

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa distribusi skor angket variabel Y menunjukkan sebanyak 59 orang (sebesar 37,10 %) Guru SMKN menyatakan bahwa kualitas kinerja guru pada ketegori Baik, kemudian ada 47 orang (sebesar 29,55 %) guru SMKN menyatakan bahwa kualitas kinerja guru pada kategiri Cukup Baik, sebanyak 53 orang (sebesar 33,33 %) Guru SMK menyatakan bahwa kualitas kinerja guru adalah Kurang Baik, dan tidak ada Guru SMKN yang menyatakan kualitas kinerja guru Sangat Baik.

Data pada tabel 4.9 di atas dapat divisualisasikan sebagaimana terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Histogram Kualitas Kinerja Guru SMKN Se Kota Palangka Raya

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja. Adapun keterangan lebih lanjut mengenai hal ini peneliti jelaskan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetik yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti sajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	93	35%
Perempuan	172	65%
Jumlah	265	100%

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai karakteristik responden pada jenis kelamin menunjukkan bahwa 93 orang (35%) berjenis kelamin laki-laki, dan 172 orang (65%) berjenis kelamin perempuan. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru/pengajar yang ada di SMK Negeri di Kota Palangka Raya lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 65%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Usia manusia diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Usia dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Untuk karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29 Tahun	41	16%
30-39 Tahun	79	30%
40-49 Tahun	68	26%
50-59 Tahun	44	17%
60-69 Tahun	33	13%
Jumlah	265	100%

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai karakteristik responden pada usia menunjukkan bahwa 41 orang (16%) berusia 20-29 tahun, 79 orang (30%) berusia 30-39 tahun, 68 orang (26%) mempunyai usia 40-49 tahun, 44 orang (17%) berusia 50-59 tahun dan 33 orang (13) berusia 60-69 tahun. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru/pengajar yang ada di SMK Negeri di Kota Palangka Raya lebih banyak yang berusia 30-39 tahun dengan persentase sebesar 30%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat intelektualitasnya. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat intelektualitasnya. Untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	254	96%
S2	8	3%
S3	3	1%
Jumlah	265	100%

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai karakteristik responden pada pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa 254 orang (96%) berlatar belakang pendidikan S1, 8 orang (3%) berlatar belakang pendidikan S2, dan 3 orang (1%) berlatar belakang pendidikan S3.

Dari keterangan di atas dapat dipahami bahwa guru/pengajar yang ada di SMK Negeri di Kota Palangka Raya sudah memenuhi syarat, yang sebagian besar adalah berlatar belakang pendidikan S1 dengan persentase 96%.

Selain berlatar belakang pendidikan S1 responden penelitian ini, juga ada yang memiliki latar belakang Pendidikan S2 yaitu sebanyak 3% dan S3 sebanyak 1% yang menggambarkan bahwa kualitas responden penelitian ataupun kualitas pendidik maupun tenaga kependidikan di SMK Kota Palangka Raya sangat baik. Hal ini sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun

2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang menyatakan bahwa guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sehingga dengan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi di atas S1 berarti menggambarkan bahwa sekolah yang ada sudah memiliki kualitas yang baik dari segi kualifikasi akademik pendidik dan tenaga pendidiknya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur tingkat kedewasaan dan tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka tingkat kedewasaan dan kemampuan yang dimiliki juga semakin tinggi. Untuk karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja, peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
< 10 tahun	41	17%
10 - 20 tahun	97	37%
21-30 tahun	89	34%
> 30 tahun	33	12%

Jumlah	265	100%
--------	-----	------

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden pada pengalaman kerja, menunjukkan bahwa 41 orang (17%) memiliki pengalaman kerja di bawah 10 tahun, 97 orang (37%) memiliki pengalaman kerja antara 10-20 tahun, 89 orang (34%) memiliki pengalaman kerja antara 21-30 tahun, dan 33 orang (12%) memiliki pengalaman kerja 30 tahun keatas. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru/pengajar yang ada di SMK Negeri di Kota Palangka Raya lebih banyak memiliki pengalaman kerja antara 10-20 tahun dengan persentase sebesar 34%.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Analisis)

1. Uji Asumsi

Untuk melakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi, disini peneliti menggunakan dua metode atau cara yaitu dengan melakukan pengujian normalitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

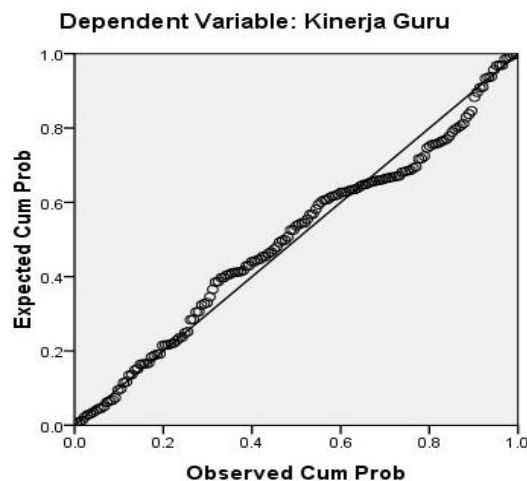
Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan *kolmogorov smirnov* dan grafik normal *P-P Plot*, bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak sebagai dasar memenuhi persyaratan uji selanjutnya. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 4.8 dan gambar 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		159
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30838272
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

B

erdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai signifikansi (sig) lebih dari yang tentukan yaitu $0.307 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.4.
Diagram Normalitas dengan *P-P Plot*

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa data dari variabel penelitian memiliki titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini peneliti gunakan untuk mengetahui apakah data yang penulis teliti terdapat multikolinieritas atau tidak antar variabel bebas dalam model regresi, sebagai dasar memenuhi persyaratan untuk uji selanjutnya.

Hasil perhitungan multikoleniaritas untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan, dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan disajikan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	1.000	1.000
	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai *tolerance* pada kedua variabel memiliki nilai *tolerance* < 10,00. Dengan demikian setelah dilakukan uji normalitas dan uji multikolinieritas dengan hasil berdistribusi normal dan tidak ada multikolinieritas, maka data variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan untuk pengujian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

E. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, peneliti melakukan tahapan Analisis Regresi Berganda, Uji t (Uji secara Parsial) dilanjutkan dengan Uji f (Uji secara Simultan) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y). Adapun hasil perhitungannya disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	9.950

Predictors: (Constant), Komunikasi Kepsek Perempuan, Kepemimpinan Kepsek Perempuan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.931	6.823		9.810	.000
Kepemimpinan Kepsek Perempuan	.250	.061	.468	4.111	.000
Komunikasi Kepsek Perempuan	.186	.077	.276	2.424	.017

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,250, variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,186, nilai konstanta sebesar 66.931, dan nilai koefisien

determinasi sebesar 0,722 sehingga persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 66.931 + 0,250 X_1 + 0,186 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya

a = Konstanta

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

X2 = Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan

Hasil regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) sebesar 0,250, yang artinya semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) maka Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 25%.

Selanjutnya, Hasil regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) sebesar 0,186, yang artinya semakin baik Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) maka Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 18,6%.

2. Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t ini digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X1) dan komunikasi kepala sekolah perempuan (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) secara parsial.

a. Hasil Uji t Variabel (X1)

Penjelasan tentang hasil Uji t variabel variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) ini dengan dasar perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya).

$H_a \neq 0$ (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya).

Hasil dari perhitungan Uji t untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) disajikan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji t X1 terhadap Y

Coeff					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.931	6.823		9.810	.000
Kepemimpinan Kepsek Perempuan	.250	.061	.468	4.111	.000
Komunikasi Kepsek Perempuan	.186	.077	.276	2.424	.017
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Selanjutnya dalam menentukan besarnya angka t_{tabel} adalah dengan cara:

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan $df = n - k$, $n =$ jumlah sampel ($n = 159$) dan $k =$ jumlah variabel ($k=3$), sehingga $df = 159 - 3 = 156$. Dengan demikian t_{tabel} ($df=156$ taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2=0,025$) = 1,975.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh angka t_{hitung} 4,111 dimana nilai ini $< t_{\text{tabel}}$ 1,975 selanjutnya jika dilihat dari variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X_1) dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini $< 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh angka t_{hitung} 4,111 dimana nilai ini $< t_{\text{tabel}}$ 1,975 selanjutnya

jika dilihat dari komunikasi kepala sekolah perempuan (X2) dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,017 dimana nilai ini $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya” terbukti kebenarannya.

3. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F ini digunakan peneliti untuk menguji keberartian semua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y). Adapun hipotesis statistika yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ (Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya).

$H_a \neq 0$ (Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya).

Hasil dari perhitungan Uji f untuk variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) terhadap variabel terikat yaitu

Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) disajikan pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji f secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16794.087	2	8397.043	84.814	.000 ^a
	Residual	15444.819	156	99.005		
	Total	32238.906	158			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepsek Perempuan, Kepemimpinan Kepsek Perempuan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer yang dianalisis pada lampiran 7.6

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.21 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,233 dimana nilai ini $> F_{tabel}$ 3,23 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini $< 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, adapun hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya” terbukti kebenarannya.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Perhitungan dalam *Model Summary* untuk *R Square* (R^2) pada variabel variabel Kepemimpinan Kepala

Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) didapatkan hasil sebagaimana tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	9.950

Predictors: (Constant), Komunikasi Kepsek Perempuan, Kepemimpinan Kepsek Perempuan

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,521 yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y) yaitu sebesar 52,1%.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Peneliti akan menguraikan hasil dari penelitian dalam bentuk implikasi dan interpretasi berdasarkan analisa data yang telah dilakukan tentang pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya dengan hasil positif atau tidak. Kemudian peneliti akan menjelaskan perpaduan antara temuan empiris dari hasil penelitian yang telah diuji secara statistik ini dengan teori dan temuan empiris hasil penelitian sebelumnya sehingga akan diperoleh suatu konstruk teori baru atau pengembangan teori

yang sudah ada.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji t diperoleh angka t_{hitung} 4,111 dimana nilai ini $< t_{tabel}$ 1,975 selanjutnya jika dilihat dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini $< 0,01$.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) berpengaruh positif terhadap dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y). Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan. Selanjutnya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan lebih dominan mempunyai kriteria cukup baik yaitu sebesar 59.12% dengan demikian Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di kota Palangka Raya adalah berkategori Cukup baik.

Berdasarkan hasil persentase di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya terbukti sesuai dengan fakta dengan kriteria cukup baik yaitu sebesar 59.12%.

Hal ini berkaitan dengan Teori Sifat/karakteristik Kepribadian (Trait

Theories), Teori Perilaku (*Behavior Theories*), dan Teori Kepemimpinan Situasional, keterkaitan tersebut dengan hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (orang yang dipimpin atau para pengikut), sehingga orang lain bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.⁶⁸ Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.⁶⁹

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sukmayani Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah “Kepemimpinan Wanita: Gaya Kepemimpinan dan Proses Pengambilan Keputusan Pemimpin Wanita (Studi Kasus: SMP Cendekia Baznas)” karena masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sistem sekolah yang belum tertata dengan baik yang merupakan tugas dari pemimpin. Adapun rumusan masalah dalam penelitian Ayu Sukmayani yaitu, bagaimana gaya kepemimpinan Ibu Sri Nurhidayah selaku pemimpin wanita di SMP Cendekia Baznas, bagaimana proses pengambilan keputusan Ibu Sri Nurhidayah di SMP Cendekia Baznas, apa

⁶⁸Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 288.

⁶⁹Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h.2

hambatan yang dialami Ibu Sri Nurhidayah sebagai seorang pemimpin wanita, apa upaya yang dilakukan Ibu Sri Nurhidayah dalam menghadapi hambatan sebagai pemimpin wanita dan yang terakhir bagaimana dampak kepemimpinan Ibu Srinurhidayah di SMP Cendekia Baznas. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sifat, teori perilaku, teori kontingensi dan teori situasional, selanjutnya untuk metode penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe studi kasus dengan hasil penelitian.

Secara karakter, Ibu Sri Nurhidayah selaku pemimpin wanita di SMP Cendekia Baznas memiliki karakter seorang pemimpin yang membedakan Ibu Nuk dengan anggota organisasi. Karakter tersebut adalah cerdas, keibuan, tegas, peduli, komunikatif, kuat pendirian dan sederhana. Secara perilaku, Ibu Nuk cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan. Proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Ibu Sri Nurhidayah tergolong menggunakan model informasi. Ibu Nuk lebih menggunakan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai bahan analisis sebelum mengambil sebuah keputusan.

Hambatan yang dialami Ibu Sri Nurhidayah selama mengemban amanah sebagai pemimpin di SMP Cendekia Baznas seperti penyatuan pemahaman dalam penggunaan dana zakat, munculnya rasa kurang adil di kalangan guru dan pembina asrama terkait tugas dan tanggung jawab dan pembagian beban tugas yang belum merata. Dan yang terakhir dampak kepemimpinan Ibu Sri Nurhidayah antara lain menghasilkan beragam

program pelatihan guru dan siswa, kebijakan-kebijakan baru yang meliputi tidak adanya pentri serta pemberian soft skill untuk siswa-siswi, prestasi siswa, meningkatkan kompetensi guru, serta perubahan pada sistem penerimaan siswa baru.

Selanjutnya juga terdapat perbedaan mengenai hasil penelitian yang dilakukan Siti Imroatun dan Sukirman yang menyatakan dari hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.⁷⁰

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja atau tindakan. Kinerja Guru adalah suatu hasil yang dicapai oleh Guru dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku, tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

⁷⁰ Siti Imroatun dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan...*, h. 181.

2. Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji t diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,997 dimana nilai ini $> t_{tabel}$ 2,022 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 dimana nilai ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya. Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya dipengaruhi oleh Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan dengan persentase 18,3%.

Selanjutnya hasil Persentase pada variabel Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan diperoleh 64,78% dengan kriteria Cukup baik, maka dapat diartikan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya adalah terbukti kebenarannya atau didukung oleh fakta.

Hal ini berkaitan dengan teori komunikasi seperti *Controlling Style*, *Equalitarian style*, *Structuring style*, *Dynamic style*, *Relinquishing*

style, dan *Withdrawal style*. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi disekolah karena komunikasi adalah interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, disampaikan oleh sipengirim pesan dengan baik dan dengan cara yang berbeda-beda, yang harapannya kepada sipenerima pesan diterima, sehingga akan mendapatkan respon, komunikasi yang disampaikan oleh sipengirim pesan kepada penerima pesan ini sifatnya dapat memberikan peringatan, gagasan, nasehat, pertanyaan maupun jawaban yang diharapkan untuk memperbaiki pengelolaan Organisasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi baik kepala sekolah dengan guru atau sebaliknya guru dengan kepala sekolah. Dalam sebuah organisasi, pemimpin juga sebagai komunikator, pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinya, seorang pemimpin harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non verbal. Oleh karena itu, gaya komunikasi seorang pemimpin perlu diperhatikan. Gaya komunikasi seorang pemimpin bisa menjadi acuan dan tolak ukur penilaian.

Hasil penelitian peneliti berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Daroni mahasiswa Universitas Negeri Malang dengan judul “Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-kacamatan Margadana

Kota Tegal” masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Kinerja guru dipengaruhi oleh efektifitas komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi, untuk rumusan masalah dalam penelitian Daroni yaitu sejauh mana hubungan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru, sejauhmana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dan yang terakhir Sejahtera mana hubungan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori *konstruktivisme*. Dengan menggunakan penelitian Kuantitatif dengan rancangan non eksperimen dan adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dan secara simultan terdapat hubungan/pengaruh yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Secara simultan variabel keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji f diperoleh angka F_{hitung} 7,233 dimana nilai ini $> F_{tabel}$ 3,23 selanjutnya jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (X1) dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (X2) berpengaruh positif dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya (Y). Adapun jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 52.1% yang menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan secara simultan sebesar 52.1% % selebihnya 47.9%, dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya adalah terbukti kebenarannya atau didukung oleh fakta.

Hal ini berkaitan dengan teori menurut Bangun bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan

persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).⁷¹ Kinerja adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim harus diperlakukan sebagai sesuatu yang dinamis sehingga kita dapat menyingkirkan kendala-kendala kerja. Dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang berkesinambungan di antara para pekerja agar mereka mengetahui apa yang dikerjakan, kapan dikerjakan, dan seberapa jauh mereka harus bekerja.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan dan teori, peneliti menemukan konstruksi teori bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.

⁷¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber....*, h. 231.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

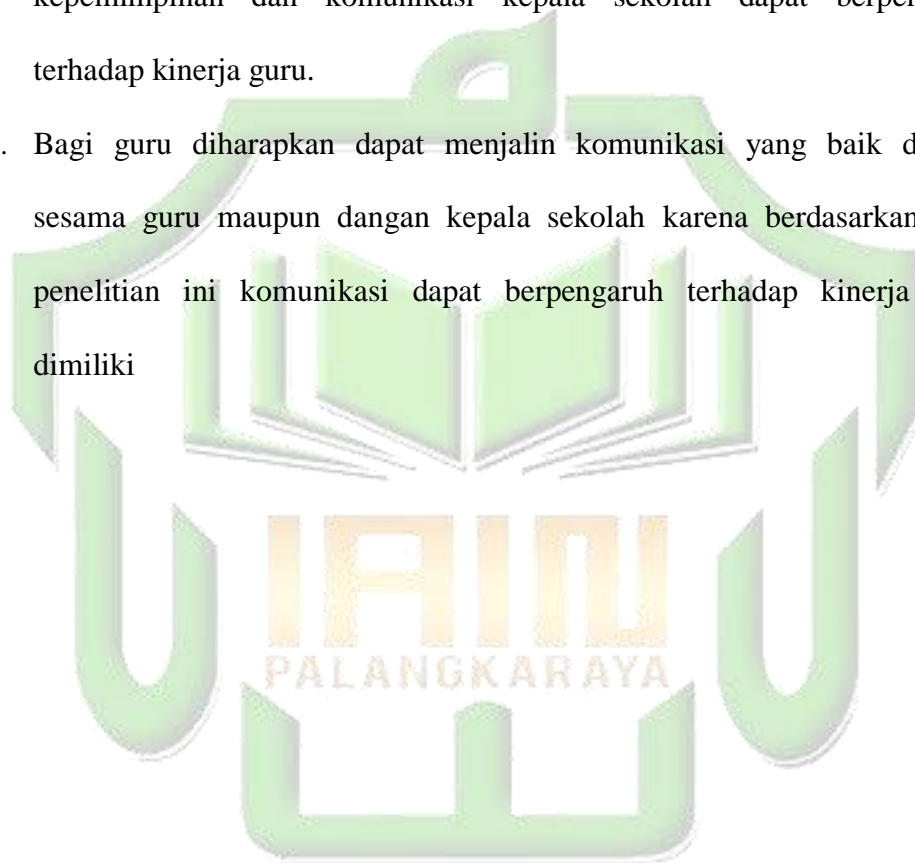
1. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya, yakni semakin baik kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.
2. Komunikasi kepala sekolah perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya atau dengan kata lain semakin baik komunikasi kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki guru.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Palangka Raya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang ditindak lanjuti yang berkaitan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Adapun rekomendasi tersebut meliputi;

1. Bagi Pemerintah, dalam hal ini Dinas Pendidikan setempat perlu memberikan perhatian terhadap kepemimpinan perempuan, karena kepala sekolah perempuan juga dapat melaksanakan peran dan fungsi dengan baik, khususnya dalam peningkatan kinerja guru.

2. Kepada kepala sekolah perempuan SMKN Kota Palangka Raya, agar menerapkan kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kultur sekolah yang dipimpin, disamping itu kepala sekolah SMKN Kota Palangka Raya juga diharapkan dapat menjalin komunikasi yang baik terhadap anggota organisasi sekolah, karena berdasarkan hasil penelitian ini terbukti kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Bagi guru diharapkan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru maupun dengan kepala sekolah karena berdasarkan hasil penelitian ini komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h.2
- Tatang, *Manajemen pendidikan berbasis sekolah* : Bandung, Pustaka Setia, 2015, h 211.
- Reny Yulianti, dkk., *Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin*, Journal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, Vol 10 No. 2, November 2018.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang kesetaraan gender perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki diberbagai bidang
- Kartini Kartono, Pemimpin, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 2*, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010
- Tatang, *Manajemen pendidikan berbasis sekolah* : Bandung, Pustaka Setia, 2015,
- Alo Liliweri, *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 1. Lihat juga dalam Kirti Rajhans, *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance*, Journal Interscience Management Review (IMR) ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2, 2012,
- Andrew A. Moemeka, *Communication and conflict in organizations: revisting the basics*, Optimum, The Journal of Public Sector Management, Vol. 28. No.2 (1-10)
- Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, Jakarta: Universitas Terbuka: 2003, h. 415.
- Kamarul Zaman Ahmad, *Gender Differencess and Work-Related Communication in the UAE:A Qualitative Study*, Internasional Journal Of Bussiness and Management, No. ISSN 1833-3850 Januari 2014.
- Basow, SA & Rubenfeld, K., *Gender and Gender Effects*. 2003,

- Depha Sethi dan Manisha Seth, *Interpersonal Communication: Lifeblood of an Organization*, The IUP Journal of Soft Skills, Vol. III, Nos. 3 & 4, 2009, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Depag RI, 2013,
- Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999, h.148
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta:PT Erlangga, 2006).
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi, kinerja*, jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002, h.121.
- John M. Invancevich, robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen*,
- Marintis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Press, 2010), H. 87.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia, 2000: 425.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2017,
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*, Pasal 1ayat (1)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005*, pasal 20 tentang Guru dan Dosen.
- Robert Bacal, *Performance management: memberdayakan karyawan, meningkatkan kinerja melalui umpang balik, mengukur kinerja*, jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.