ENTITA: *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Ilmu Sosial*
http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/entita
P-ISSN:2715-7555 E-ISSN:2716-1226

Peran Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Perempuan dalam Mendorong Kinerja Pegawai untuk Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan

Faraniena Yunaeni Risdiana(1), Sahrul Romadhon(2), Shinta Oktafiana3(3)
[1,2,3]IInstitut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
[1]frisdiana@iainmadura.ac.id, [2]sahrul@iainmadura.ac.id, [3]oktafianashinta@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the effect of communication styles and women's leadership on employee performance in educational institutions in Pamekasan Regency and see how much influence women's leadership and communication styles have on employee performance at educational institutions in Pamekasan Regency. The data sources used are primary data sources in the form of information and the results of filling out questionnaires conducted by respondents, namely employees who have female principals and secondary data sources in the form of existing data obtained through BPS, Pamekasan Education Office and Pamekasan Regional Education Office Branch, and the Ministry of Religion Pamekasan Regency. The method used is quantitative research using multiple linear regression. From the results of the analysis, it was found that there was a significant influence between leadership styles and women's communication on employee performance. This is indicated by the Sig value. 0.000 which is smaller than 0.05 and the calculated F value of 427.060. Overall, leadership style and female communication simultaneously influence employee performance with a contribution of 78.1%. This indicates that these two variables have a significant role in determining the quality of employee performance in an organization.

Keyword*: communication style, leadership style, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini berujuan untuk menguraikan pengaruh gaya komunikasi dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai dalam institusi pendidikan di Kabupaten Pamekasan dan Melihat Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi Perempuan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan di kabupaten pamekasan. Sumber data yang digunakan yakni sumber data primer berupa informasi dan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden yakni pegawai yang memiliki kepala sekolah perempuan dan sumber data sekunder berupa data yang sudah ada yang di peroleh melalui BPS, Dinas Kependidikan Pamekasan dan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Pamekasan, dan Kementerian Agama Kab Pamekasan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan regeresi linier berganda. Dari hasil analisis di dapatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 427,060. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 78,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di suatu organisasi.

Kata Kunci*: gaya komunikasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai*

Received : 07-04-2025 ; Revised:30-04-2025 ; Accepted: 05-05-2025

https://doi.org/10.19105/ejpis.v1i.19159

© **ENTITA:** Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Ilmu Sosial
Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

Pendahuluan

Perempuan sebagai pemimpin menjadi topik yang menarik dan kompleks di tengah kehidupan patriarki khususnya suku Madura (Ulummudin et al., 2022). Dalam sistem patriarki, norma dan struktur sosial cenderung mendukung dominasi laki-laki, kesempatan perempuan menjadi pemimpin sering kali harus melalui perjuangan berat melawan stereotip negatif dan diskriminasi gender (Asadullah & Maliki, 2018). Meskipun demikian, banyak perempuan berhasil memecahkan hambatan ini dengan menunjukkan kompetensi, keteguhan, dan pendekatan kepemimpinan yang inklusif serta empatik (Hwang & Wu, 2019). Perempuan menghadapi tanggung jawab ganda di rumah dan tempat kerja. Dalam situasi seperti ini, pemimpin perempuan sering kali memiliki perspektif tersendiri yang inovatif dan menciptakan perubahan positif untuk menjaga kesetaraan gender (Siahaan et al., 2024).

Perempuan yang mampu menjadi pemimpin telah menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di tengah masyarakat patriarki (Birindelli et al., 2019) Stereotip gender yang menganggap perempuan kurang tegas atau terlalu emosional sering kali mengurangi kepercayaan diri mereka dan mempengaruhi persepsi orang lain terhadap kemampuan kepemimpinan mereka. Proses rekrutmen dan promosi yang bias serta ketidakseimbangan kesempatan dalam akses pendidikan dan pelatihan juga menjadi hambatan signifikan (Yang et al., 2019). Selain itu, perempuan sering kali harus menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik, yang dapat membatasi waktu dan energi mereka untuk mengembangkan karier (Astridtia et al., 2024). Kultur kerja yang tidak inklusif dan kurangnya dukungan kebijakan seperti cuti melahirkan yang memadai dan fleksibilitas kerja juga memperparah situasi. Tantangan-tantangan ini dapat menghambat perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan dan mengurangi keragaman perspektif dalam pengambilan keputusan di organisasi (Ward, 2020).

Meskipun pemimpin perempuan menghadapi dilematis tersendiri di tengah kehidupan patriarki (Mila, 2017), kondisi menarik justru ditunjukkan oleh data rasio kepala lembaga pendidikan dengan sebaran dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Kepala Sekolah Kabupaten Pamekasan Tahun 2023/2024

Kecamatan	L	P	Jumlah
Kec. Tlanakan	66	64	130
Kec. Pademawu	98	136	234
Kec. Galis	14	24	38
Kec. Larangan	56	81	137

Kec. Pamekasan	111	158	269
Kec. Proppo	85	90	175
Kec. Palengaan	211	74	285
Kec. Pegantenan	167	67	234
Kec. Kadur	83	34	117
Kec. Pakong	34	21	55
Kec. Waru	51	27	78
Kec. Batu Marmar	62	31	93
Kec. Pasean	82	34	116
Kab. Pamekasan	**1120**	**841**	**1961**

Sumber: data.kemdikbud.go.id

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, nyatanya perbandingan jumlah kepala sekolah di lembaga pendidikan di wilayah Kabupaten Pamekasan masih didominasi oleh laki-laki. Meski demikian, jumlah perempuan yang menempati jabatan kepala di lembaga pendidikan tidak mengalami perbedaan rasio yang signifikan (Navlia, 2020). Secara akumulatif, masih terdapat 841 perempuan yang menduduki jabatan sebagai kepala di lembaga pendidikan.

Pemimpin perempuan sering kali memiliki karakteristik unik yang membawa dampak positif bagi lembaga pendidikan maupun tim kerja. Salah satu karakteristik utama adalah empati yang membuat perempuan cenderung lebih peka terhadap kebutuhan dan perasaan anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif (Galbreath, 2019). Selain itu, pemimpin perempuan biasanya memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, yang memungkinkan penyampaian visi dan tujuan dengan jelas serta membangun hubungan yang solid (Simamora et al., 2024). Perempuan juga cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan kolaboratif, mendorong partisipasi dan kerjasama dalam pengambilan Keputusan (Intan Baiduri et al., 2023). Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi adalah karakteristik lain yang sering terlihat, memungkinkan perempuan menghadapi perubahan dan tantangan dengan tenang dan inovatif (Kent & Noviaty Kresna Darmasetiawan, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan berdampak pada kinerja pegawai di lembaga pendidikan di Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei sebagai upaya menguji dampak gaya kepemimpinan serta komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan. Desain ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lembaga pendidikan di Kabupaten Pamekasan yang memiliki kepala sekolah perempuan. Sementara itu, Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel purposive*. Sampel adalah pegawai dengan kerja di bawah kepemimpinan perempuan. Jumlah sampel yang diambil adalah 84 responden / sekolah (dari 841 responden), yang dianggap representatif berdasarkan Slovin's formula dengan margin of error 10%. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data utama penelitian ini bersumber dari informasi dan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden yakni pegawai yang memiliki kepala sekolah perempuan sementara itu data sekunder berasal dari data yang sudah ada yang di peroleh melalui BPS, Dinas Kependidikan Pamekasan dan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Pamekasan, dan Kementerian Agama Kab Pamekasan untuk mendukung perolehan data primer

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan skala likert 4 pilihan. Angket disusun berupa daftar pertanyataan sejumlah 50 butir yang disebarkan kepada responden dengan kisi-kisi angket sebagai berikut

Tabel 2. Variabel dan indikator penelitian

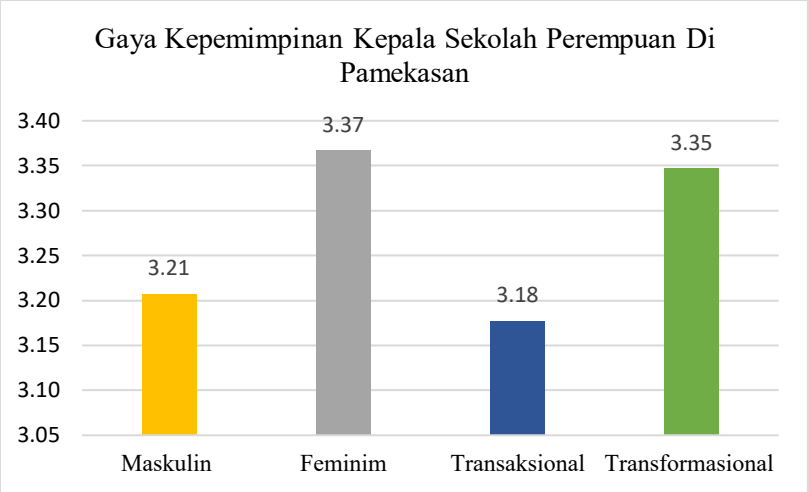
No.	Variabel		Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan	1.	Maskulin
		2.	Feminin
		3.	Transaksional
		4.	Transformasional
2.	Gaya Komunikasi	1.	Gaya Vertikal
		2.	Gaya Horizontal
3	Kinerja Pegawai	1.	Kuantitas
		2.	Kualitas
		3.	Sikap

Hasil dan Pembahasan

Lembaga pendidikan yang ada di pamekasan terdiri dari TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK. Dari 243 data yang masuk, terdapat 29 Sekolah atau sebesar 34% di tingkat TK/ RA yang mengisi, 32 sekolah atau sebesar 38% di tingkat SD/ MI, 14 sekolah atau sebesar 17% dari SMP/MTS, 9 sekolah atau 11% dari tingkat SMA/MA/SMK. Sekolah-sekolah

tersebut memiliki kepala sekolah Perempuan sehingga sesuai dengan lingkup dalam penelitian ini.

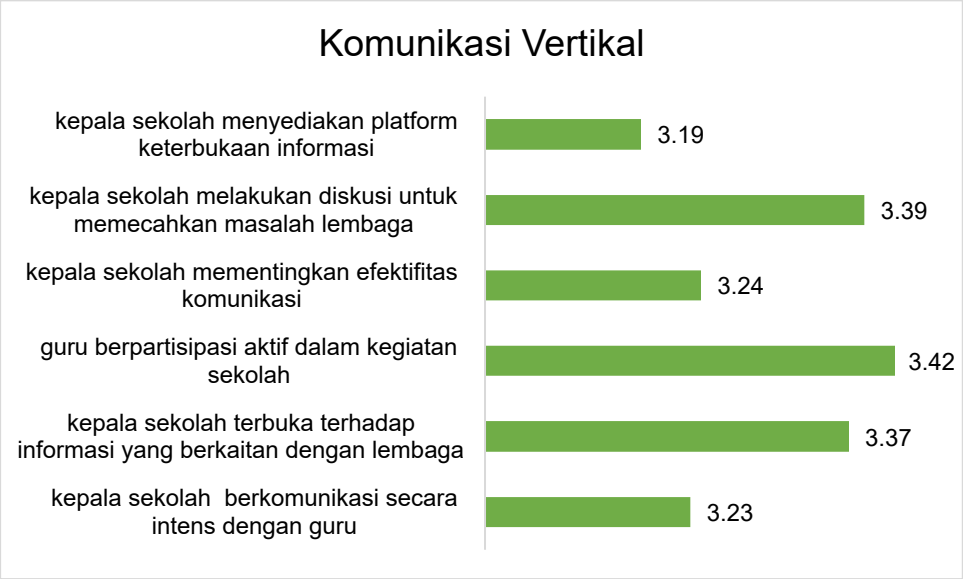
Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen, yakni variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi Perempuan dan 1 variabel dependen yakni kinerja pegawai. Data yang telah di kumpulkan di deskripsikan pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Pamekasan

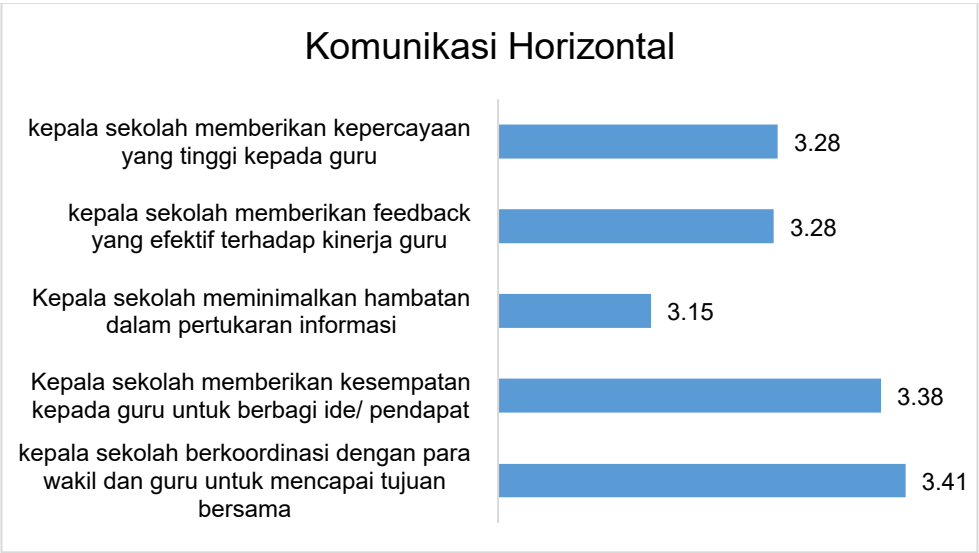
Gambar 1. Menampilkan bahwa dari 243 responden, guru menilai rata-rata sebesar 3,21 kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan maskulin, sedangkan untuk gaya kepemimpinan feminim kepala sekolah, guru menilai sebesar 3,37, guru memberikan nilai 3,18 untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah transaksional, pada gaya kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah, guru memberikan nilai rata-rata 3,35. Dari ke empat gaya kepemimpinan terlihat kepala sekolah Perempuan lebih dominan menganut gaya kepemimpinan feminim. Keempat gaya kepemimpinan ini akan di deskripsikan dari masing-masing pertanyaannya.

Gaya komunikasi Perempuan yakni ada 2 tipe, yaitu gaya komunikasi vertikal yang biasanya dilakukan oleh Perempuan seperti cara berkomunikasi dengan keluarga, sedangkan gaya komunikasi horizontal adalah gaya komunikasi pererempuan seperti yang dilakukan dengan atasan (lebih professional). Hasil survei dari responden terkait penilaian gaya komunikasi yang dilakukan kepala sekolah disajikan dalam gambar 2.



Gambar 2. Grafik Gaya Komunikasi Vertikal Kepala Sekolah Perempuan di Pamekasan

Berdasarkan hasil penilaian dari responden yakni guru terhadap gaya komunikasi vertikal yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilihat pada gambar 2. Guru memberikan penilaian sebesar 3,42 terhadap Kepala sekolah yang mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, nilai sebesar 3,39 di berikan oleh guru kepada kepala sekolah yang melakukan diskusi untuk memcahkan masalah Lembaga, dan penilaian terendah diberikan oleh guru sebesar 3,19 pada pernyataan kepala sekolah menyediakan patform keterbukaan informasi



Gambar 3. Grafik gaya komunikasi horizontal kepala sekolah perempuan di pamekasan

Berdasarkan hasil penilaian dari responden yakni guru terhadap gaya komunikasi horizontal yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilihat pada gambar 3. Guru memberikan penilaian tertinggi sebesar 3,41 terhadap pernyataan Kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan para wakil dan guru untuk mencapai tujuan Bersama, sedangkan penilaian terendah diberikan oleh guru sebesar 3,15 pada pernyataan kepala sekolah meminimalkan hambatan dalam pertukaran informasi.

Survei yang dilakukan pada indikator kinerja pegawai memuat 11 pernyataan. Pegawai yang di maksud adalah guru yang memiliki kepala sekolah Perempuan. Data hasil survei termuat dalam gambar 4.

Gambar 4. Grafik kinerja guru yang memiliki kepala sekolah perempuan di pamekasan

Berdasarkan hasil penilaian dari guru yang merupakan responden terkait dengan yang dirasakan pada kinerja nya di sekolah. Guru memberikan penilaian tertinggi sebesar 3,40 terhadap pernyataan guru sering berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sedangkan penilaian terendah diberikan oleh guru sebesar 3,10 pada pernyataan guru menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang tersedia.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Perempuan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi telah menjadi topik yang semakin relevan di era modern ini, terutama terkait dengan bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi mereka memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan perempuan sering kali diidentikkan dengan pendekatan yang lebih kolaboratif, empatik, dan inklusif, yang berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional yang cenderung lebih otoritatif. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, kemampuan komunikasi perempuan dalam posisi kepemimpinan juga dianggap lebih persuasif dan adaptif, yang mampu memfasilitasi komunikasi vertikal dengan lebih efektif. Dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, informasi dan instruksi dapat tersampaikan dengan jelas dan tanpa distorsi, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana aspek-aspek ini berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Perempuan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara meregresikan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan F_{hit} = 427,060. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai, yang terbukti dari nilai Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai Fhitung (Fhit) sebesar 427,060.. Artinya, pengaruh yang terjadi bukanlah hasil dari kebetulan, melainkan ada hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan $\hat{Y}$ = 3,057 + 0,165 X1 + 0,495 X2. Hal ini memiliki pengertian bahwa kenaikan satu skor variable gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan memberikan kontribusi sebesar 0,165 oleh X1 dan 0,495 oleh X2 terhadap variabel kinerja pegawai. Dari tabel 8 juga dapat menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan komukasi memberikan kontribusi sebesar 78,1% terhadap variable kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan didorong untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan perempuan yang lebih inklusif, kooperatif, dan empatik mungkin dapat meningkatkan produktivitas melalui pendekatan yang berorientasi pada kerjasama dan pemberdayaan individu. Gaya kepemimpinan perempuan berfokus pada maskulin, feminism, transaksional dan tranformasional memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan di Pamekasan.

Gaya kepemimpinan perempuan yang lebih inklusif, kooperatif, dan empatik memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan yang berfokus pada kerjasama dan pemberdayaan individu. Dalam lingkungan organisasi, terutama di sektor pendidikan, pemimpin perempuan sering mengadopsi pendekatan yang melibatkan berbagai elemen seperti keterlibatan aktif anggota tim, mendengarkan umpan balik, dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkembang secara individu dan profesional. Kepemimpinan yang inklusif ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana pegawai merasa didukung dan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

Selain itu, komunikasi yang baik juga berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan pemahaman yang jelas terhadap tujuan organisasi, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat kolaborasi antar pegawai. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, komunikasi yang berbasis pada empati dan kemampuan mendengarkan secara aktif dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan gaya komunikasi yang lebih otoriter atau sepihak. Pada penelitian ini berfokus pada komunikasi vertikal dan horizontal.

Pada penelitian ini, fokus komunikasi berada pada dua arah utama: komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal merujuk pada aliran informasi antara atasan dan bawahan. Ini penting untuk memastikan bahwa arahan, tujuan, dan kebijakan dari tingkat manajemen dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai. Pemimpin yang menggunakan pendekatan komunikasi vertikal yang efektif dapat menyampaikan visi

dan strategi organisasi dengan jelas, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan tersebut.

Sementara itu, komunikasi horizontal merujuk pada interaksi antara pegawai yang berada pada tingkatan yang sama atau setara dalam organisasi. Komunikasi ini sangat penting dalam membangun kolaborasi yang kuat di antara tim, karena memungkinkan pertukaran informasi dan ide secara bebas tanpa terhalang oleh hierarki. Dalam konteks organisasi pendidikan, komunikasi horizontal antar guru atau staf administrasi, misalnya, membantu dalam berbagi pengalaman, solusi masalah, dan peningkatan praktik pengajaran.

Dalam konteks penelitian ini, pemimpin perempuan yang mengadopsi pendekatan komunikasi berbasis empati dan keterbukaan, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif baik secara vertikal maupun horizontal, dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai di sektor pendidikan di Pamekasan.

Gaya Kepemimpinan dan komunikasi perempuan berkontribusi yang besar sebesar 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang fokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan dan komunikasi, terutama di kalangan pemimpin perempuan, berpotensi meningkatkan produktivitas secara signifikan. Namun, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, budaya organisasi, dan sumber daya yang tersedia, yang perlu diperhatikan dan dikaji lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan dalam organisasi serta dampaknya yang besar terhadap kinerja pegawai, sekaligus membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

2. Besaran Pengaruh setiap Indikator Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Perempuan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mengelola, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan feminism, maskulin, transaksional, dan transformal dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja pegawai, tergantung pada bagaimana pemimpin tersebut berinteraksi dengan timnya. Kepemimpinan yang efektif tidak

hanya mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap pegawai merasa termotivasi dan memiliki keterlibatan penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi krusial untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja pegawai di lingkungan organisasi.

Dari tabel 10 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t_{hit}= 6,105. Kontribusi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 37,98 %.

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Pemimpin yang mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan pegawai.(Masaong et al., 2023)

Nilai Sig. 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa pengaruh yang teramati bukanlah hasil dari kebetulan, melainkan adanya hubungan yang nyata antara kedua variabel. Selain itu, nilai thit sebesar 6,105 yang jauh di atas nilai kritis yang ditentukan mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sangat kuat. Hal ini selaras dengan temuan yang dinyatakan oleh(Yukl;, 2014), yang menyebutkan bahwa pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kontribusi sebesar 37,98% menandakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kontribusi yang cukup besar ini, dapat disimpulkan bahwa investasi dalam pengembangan gaya kepemimpinan yang positif akan berdampak langsung pada hasil kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Avolio yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformatif dan partisipatif berhubungan positif dengan kinerja individu dan tim (Nasir et al., 2023).

Dengan pemahaman ini, organisasi perlu menempatkan fokus pada pelatihan dan pengembangan pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan

mendukung. Pelatihan tersebut harus mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, empati, dan kemampuan untuk memotivasi pegawai. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan maskulin, feminism, transaksional dan transformasional. Dari 243 responden, guru menilai rata-rata sebesar 3,21 kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan maskulin, sedangkan untuk gaya kepemimpinan feminim kepala sekolah, guru menilai sebesar 3,37, guru memberikan nilai 3,18 untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah transaksional, pada gaya kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah, guru memberikan nilai rata-rata 3,35. Dari ke empat gaya kepemimpinan terlihat kepala sekolah Perempuan lebih dominan menganut gaya kepemimpinan feminim. Keempat gaya kepemimpinan ini akan di deskripsikan dari masing-masing pertanyaannya.

Gaya kepemimpinan maskulin, dengan penilaian rata-rata 3,21, menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan yang otoritatif dan berorientasi pada hasil. Pendekatan ini sering kali melibatkan pengambilan keputusan yang cepat, serta fokus pada pencapaian tujuan yang jelas. Meskipun dapat memberikan hasil yang cepat, gaya ini sering kali mengabaikan aspek hubungan interpersonal dan keterlibatan pegawai. Menurut penelitian terbaru oleh Amanchukwu et al. (2019), gaya kepemimpinan maskulin dapat menghambat kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja, karena kurangnya kolaborasi dan partisipasi dari anggota tim.

Dengan nilai rata-rata 3,37, gaya kepemimpinan feminim menunjukkan bahwa kepala sekolah lebih mengedepankan kolaborasi, empati, dan dukungan kepada guru dan staf. Pemimpin dengan gaya ini cenderung lebih terbuka untuk mendengarkan masukan dari anggota tim, menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberdayakan. Penelitian oleh Schein (2019) menekankan bahwa pemimpin feminim memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pegawai, yang sangat penting dalam konteks pendidikan yang memerlukan kerjasama tim yang solid.

Gaya kepemimpinan transaksional, dengan penilaian 3,18, berfokus pada imbalan dan sanksi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, gaya ini dapat diterapkan dengan memberikan penghargaan bagi guru yang mencapai target tertentu, tetapi juga menetapkan konsekuensi bagi yang tidak berhasil. Meskipun pendekatan ini dapat mendorong hasil jangka pendek, penelitian oleh Dumont et al. (2020)

menunjukkan bahwa gaya ini sering kali tidak menciptakan motivasi intrinsik yang berkelanjutan, yang penting untuk mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Gaya kepemimpinan transformasional, dengan nilai rata-rata 3,35, menunjukkan bahwa kepala sekolah berusaha untuk menginspirasi dan memberdayakan guru. Pemimpin transformasional mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional. Penelitian terbaru oleh Nusair et al. (2021) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen pegawai dan kinerja tim, menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif yang penting untuk keberhasilan sekolah.

Dari penjelasan diatas implikasi untuk manajemen sekolah dengan (1) **Pelatihan dan Pengembangan Pemimpin**, (2) membangun lingkungan kolaboratif, dan (3) evaluasi berkelajutan. Sekolah perlu menyediakan pelatihan untuk kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih inklusif dan empatik. Dengan fokus pada pengembangan gaya feminim dan transformasional, kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.

Mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru sangat penting. Pemimpin dapat menciptakan forum atau grup diskusi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan ide, yang akan meningkatkan keterlibatan mereka dan memperkuat ikatan tim. Kepala sekolah perlu memberikan kebebasan bagi guru untuk berinovasi dalam pengajaran mereka. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Manajemen sekolah harus secara rutin melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan data yang akurat, kepala sekolah dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.

Hasil penilaian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan feminim adalah yang paling dominan dan berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di sekolah. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keempat gaya kepemimpinan ini, manajemen sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

Gaya komunikasi perempuan cenderung lebih inklusif, empatik, dan terbuka dibandingkan gaya komunikasi yang lebih otoriter. Pemimpin perempuan sering kali

menggunakan pendekatan yang memfasilitasi dialog, mendengarkan aktif, dan memperhatikan kebutuhan emosional pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan Carli, gaya komunikasi yang empatik memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, komunikasi yang baik tidak hanya memperkuat hubungan antaranggota tim, tetapi juga mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Eagly & Carli, 2003).

Selain itu, komunikasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dengan mengurangi kesalahpahaman dan meminimalkan konflik. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pegawai untuk memahami tujuan organisasi dengan lebih jelas, sehingga mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, gaya komunikasi yang berbasis pada empati mampu membangun rasa kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim, yang menjadi fondasi penting bagi kolaborasi yang efektif. (Arani et al., 2020)

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi. Komunikasi vertikal, yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, penting untuk memberikan arahan dan bimbingan, sementara komunikasi horizontal antara rekan kerja membantu memperkuat kolaborasi dan berbagi informasi. Keseimbangan antara kedua jenis komunikasi ini dapat meningkatkan inovasi dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat. Pemimpin perempuan yang mampu mengelola kedua dimensi komunikasi ini dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi perempuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan komunikasi yang baik, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan komunikasi, terutama di kalangan pemimpin perempuan, merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pegawai.

Komunikasi yang difokuskan komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah jenis komunikasi yang terjadi antara tingkatan berbeda dalam hierarki organisasi, seperti antara pemimpin dan bawahan. Dalam hal ini, komunikasi vertikal dapat dibagi menjadi dua arah: komunikasi ke atas *(upward communication)* dan komunikasi ke bawah *(downward communication)*.

Komunikasi ke atas memungkinkan pegawai untuk menyampaikan informasi, saran, umpan balik, atau keluhan kepada manajemen atau pemimpin. Komunikasi ini berperan penting dalam memberi kesempatan bagi bawahan untuk menyuarakan pendapat mereka dan memberikan umpan balik kepada pemimpin. Komunikasi ke atas yang efektif memungkinkan pemimpin untuk memahami kondisi nyata di lapangan dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan masukan dari bawahannya. (Doh & Luthans, 2023)

Komunikasi ke bawah, sebaliknya, adalah komunikasi dari pemimpin kepada bawahan. Ini meliputi instruksi, pengarahan, pembagian tugas, atau penjelasan kebijakan. Komunikasi yang jelas dan tepat dari pemimpin sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memahami tujuan organisasi dan tugas mereka. Komunikasi vertikal ke bawah yang tidak efektif sering kali menyebabkan kebingungan, salah tafsir, dan berkurangnya kinerja pegawai karena pegawai tidak mendapatkan arahan yang jelas. (Miller & Poole, 2024)

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, komunikasi vertikal biasanya lebih bersifat terbuka dan kooperatif. Pemimpin perempuan cenderung lebih bersedia mendengarkan masukan dari bawahannya dan memberikan umpan balik yang lebih empatik dan berorientasi pada pengembangan individu. Hal ini sejalan dengan studi oleh Eagly dan Carli yang menunjukkan bahwa pemimpin perempuan sering mengedepankan komunikasi vertikal yang lebih interaktif dan inklusif, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai.(Eagly & Carli, 2003)

Sementara itu, komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi di antara rekan kerja atau di antara orang-orang yang berada pada tingkatan hierarki yang sama dalam organisasi. Komunikasi ini bertujuan untuk meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan berbagi informasi di antara anggota tim.

Komunikasi horizontal yang efektif memungkinkan para pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi horizontal dalam membangun tim yang solid dan memungkinkan inovasi muncul karena kolaborasi lintas fungsi yang lebih baik.

Dalam banyak organisasi, terutama dalam lingkungan yang kompleks seperti sekolah atau institusi pendidikan, komunikasi horizontal sangat penting untuk memfasilitasi pertukaran ide dan solusi kreatif. Pemimpin yang mendorong komunikasi horizontal menciptakan lingkungan di mana para guru atau staf dapat berbagi pengalaman,

mendiskusikan masalah, dan mencari solusi bersama. Studi oleh Avolio dan Bass menemukan bahwa organisasi yang mendukung komunikasi horizontal lebih cenderung mencapai kolaborasi yang sukses, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi tim.

Kombinasi dari komunikasi vertikal dan horizontal yang efektif sangat penting dalam menciptakan organisasi yang produktif dan harmonis. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, kedua jenis komunikasi ini sering kali lebih berorientasi pada hubungan interpersonal dan pengembangan individu. Pemimpin perempuan yang berhasil dalam komunikasi vertikal dan horizontal biasanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana pegawai merasa dihargai dan didengarkan. Menurut (Miller & Poole, 2024), pemimpin yang berhasil mengelola komunikasi vertikal dan horizontal tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memperkuat kohesi tim dan moral kerja.

Komunikasi yang efektif dalam kedua arah juga membantu dalam penyelesaian masalah lebih cepat dan lebih efisien, karena pegawai di semua tingkatan dapat memberikan umpan balik dan bekerja sama. Selain itu, komunikasi horizontal yang baik memungkinkan distribusi tugas yang lebih merata dan kolaborasi yang lebih erat di antara rekan kerja, yang penting untuk efisiensi dan inovasi di tempat kerja.

Organisasi dapat memanfaatkan teknologi komunikasi modern, seperti platform kolaborasi online, untuk memfasilitasi komunikasi horizontal yang lebih baik, terutama di organisasi yang besar atau terdistribusi. Pemimpin harus secara teratur mengevaluasi efektivitas komunikasi di organisasinya, baik komunikasi vertikal maupun horizontal, dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas.

Komunikasi vertikal dan horizontal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi vertikal memastikan bahwa instruksi dan umpan balik berjalan secara efektif antara tingkatan yang berbeda dalam organisasi, sedangkan komunikasi horizontal mendorong kolaborasi dan pertukaran ide di antara rekan kerja. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, kedua jenis komunikasi ini sering kali dilakukan dengan pendekatan yang lebih inklusif, empatik, dan kooperatif, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan mengoptimalkan kedua jenis komunikasi ini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, keterlibatan pegawai, dan kinerja secara keseluruhan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 427,060. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan komunikasi perempuan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 78,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di suatu organisasi.

Secara parsial, kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,98%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sementara itu, komunikasi perempuan juga memiliki pengaruh yang cukup besar dengan kontribusi sebesar 22,77%. Keduanya, meskipun berbeda dalam tingkat kontribusinya, tetap memberikan dampak yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif. Sementara itu, bagian saran ditujukan pada peneliti selanjutnya untuk kelengkapan keilmuwan dalam cakupan yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya bisa melengkapi dari hasil-hasil yang belum ada pada temuan penelitian yang telah dilaksanakan.

Referensi

Arani, S. N., Nargesian, A., Amiri, M., & Safiri, K. (2020). Model of Women Leadership Style in Managerial Positions in Public Sector , with Emphasis on the Role of National Culture , Using multi-grounded Theory. *Journal of Public Administration*, *12*(1), 117–141. https://doi.org/10.22059/jipa.2019.285798.2593

Asadullah, M. N., & Maliki. (2018). Madrasah for girls and private school for boys? The determinants of school type choice in rural and urban Indonesia. *International Journal of Educational Development*, *62*, 96–111. https://doi.org/10.1016/J.IJEDUDEV.2018.02.006

Astridtia, O., Tata, T., Ayu, R., Radhi, A., Tauhid, M. T., Kerja, K. K., & Perempuan,P. (2024). *Social Sciences Journal (SSJ)*. *2*(4), 47–60.

Birindelli, G., Iannuzzi, A. P., & Savioli, M. (2019). The impact of women leaders on environmental performance: Evidence on gender diversity in banks. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(6), 1485–1499. https://doi.org/10.1002/csr.1762

Doh, J. P. ., & Luthans, F. (2023). *International management : culture, strategy, and behavior*.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the

evidence. *The Leadership Quarterly*, *14*(6), 807–834. https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2003.09.004

Galbreath, J. (2019). Drivers of Green Innovations: The Impact of Export Intensity, Women Leaders, and Absorptive Capacity. *Journal of Business Ethics*, *158*(1), 47–61. https://doi.org/10.1007/S10551-017-3715-Z/METRICS

Hwang, S., & Wu, W. (2019). Social capital and feminist power : promoting gender mainstreaming in Taiwan. *International Feminist Journal of Politics*, *0*(0), 122. https://doi.org/10.1080/14616742.2019.1606724

Intan Baiduri, Nabilatul Hasanah, Fadjar Maulana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *3*(2), 179–204. https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782

Kent, M., & Noviaty Kresna Darmasetiawan. (2023). Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Dalam Menghadapi Kesenjangan Lintas Generasi Di Perusahaan Blue Ekonomi Jawa Timur. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., *10*(3), 2431–2444. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52366

Masaong, A. K., Arifin, & Dewi Purnama Hamid. (2023). The Role of Transformational Leadership on School Achievement. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, *6*(2), 263–273. https://doi.org/10.23887/jp2.v6i2.53823

Mila, S. (2017). Perempuan, Tubuhnya dan Narasi Perkosaan dalam Ideologi Patriarki. *Indonesian Journal of Theology*, *4*(1), 78–99. https://doi.org/10.46567/ijt.v4i1.48

Miller, V. D. ., & Poole, M. S. (2024). *Organizational communication theory and research*. 641. https://www.oreilly.com/library/view/organizational-communication-theory/9783110718607/

Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif 1. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(5), 4445–4451. https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APendekatan

Navlia, R. (2020). Pergeseran Peran Gender di Pondok Pesantren Al-Amien Putri 1 dan Tahfidz Al-Ifadah Sumenep-Madura. *Disertasi*, 1–236.

Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Hikmah, D. (2024). *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi*. *4*(5), 1–12.

Simamora, I. Y., Zahra, M., Sinaga, W. A., Pandiangan, H. E., & Hasibuan, S. F. (2024).

Peran Komunikasi dalam Pembangunan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *Volume 8*, 8.

Ulummudin, N. I., Akbar Mawlana, Audea Septiana, & Martinus Legowo. (2022). Membongkar Budaya Patriarki Madura: Studi Fenomenologi Pasar Tradisional di Desa Labang sebagai Ruang Publik Perempuan Madura. *Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, *6*(2), 142–158.

Ward, A. (2020). *I Am a Leader*. NavPress.

Yang, Y., Chawla, N. V, & Uzzi, B. (2019). A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *116*(6), 2033–2038.

Yukl;, G. (2014). *EBOOK : Leadership In Organizations, 8th Edition*.