

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MI MA'ARIF NU
SUNAN DRAJAT LAMONGAN JAWA TIMUR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

Faridatul Lailiyah

NIM: 17104090015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faridatul Lailiyah
NIM : 17104090015
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MI MA'ARIF NU SUNAN DRAJAT LAMONGAN" adalah karya asli atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dan hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya .

Yogyakarta, 16 Maret 2022

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIV
SUNAN KALIJATI
YOGYAKARTA



Faridatul Lailiyah

17104090015

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faridatul Lailiyah
NIM : 17104090015
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab saya dalam Ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak Ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 1 April 2022

Yang menyatakan



Faridatul Lailiyah

17104090015

STATE ISLAMIC UNIVERS
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Faridatul Lailiyah

NIM : 17104090015

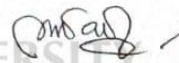
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan Jawa Timur

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 April 2022
Pembimbing Skripsi,



Nora Saiva Jannana, M.Pd
NIP. 199108302018012002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1532/Un.02/DT/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MI MA'ARIF NU SUNAN DRAJAT LAMONGAN JAWA TIMUR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FARIDATUL LAILIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090015
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62b9256142217



Penguji I
Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62b925f682a01



Penguji II
Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 62ba9b2922d92



Yogyakarta, 06 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62bd155e60e7a

MOTTO

“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum,
sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila
Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada
yang menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka ”

– QS. Ar Ra’d 11



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Kuasa atas segala limpahan Rahmat, Inayah, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam juga ditunjukkan kepada Nabi kita Muhammad SAW atas berkat beliau, kita dibawa untuk meninggalkan zaman jahilia menuju zaman ilmu pengetahuan.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan. Penulis sangat menyadari bahwasannya skripsi ini tidak bisa terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf – stafnya, yang telah membantu penulis dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama penulis menyusun skripsi serta menjadi mahasiswa yang kreatif, inovatif dan produktif.
3. Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengarahan kepada mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas waktunya, bimbingannya serta motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.

4. Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan di Program Studi MPI.
5. Segenap dosen dan karyawan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung penyelesaian studi di program sarjana Manajemen Pendidikan Islam.
6. Muchayum, S.Ag., selaku kepala sekolah MI Murni Sunan Drajat Lamongan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Madrasah.
7. Segenap guru dan staf karyawan MI Murni Sunan Drajat Lamongan yang telah mendampingi serta membantu penulis dalam mencari data dan bersedia untuk mengisi kuesioner peneliti.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Anto dan Ibu Siti Asiyah yang telah memberikan motivasi, dukungan serta nasehat untuk penulis dengan penuh ketulusan serta kesabaran, serta seluruh keluarga atas limpahan do'a dan restunya.
9. Adikku tercinta (Nihayatul Maghfiroh, Bayu Putra Ramadhani), dan semua sepupuku yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Bestie tercinta (Leza Ayuning Sundari, Friska Mawaddah, Nur Hidayati, Irva Rizqia, Failandri), yang telah memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan MPI 2017 (Kalingga), yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi.
12. Mbak – mbak asrama Nuriya Wahid Hasyim tersayang, yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu - persatu oleh penulis.

Penulis memahami bahwa skripsi ini jauh lebih dari kata sempurna, banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka dalam hal kritik maupun saran yang membangun dan memperbaiki tulisan ini dari pembaca. Dengan demikian, semoga semua bimbingan, bantuan serta dukungan dapat menjadi amal kebaikan yang akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

Yogyakarta, 11 januari 2022

Penulis



Faridatul Lailiyah

17104090015

ABSTRAK

Faridatul Lailiyah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MI Sunan Drajat Lamongan Jawa Timur”. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2022.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena pada masa sekarang gender perempuan menjadi pemimpin ini merupakan suatu hal yang sudah menjadi lumrah, tetapi masih ada anggapan masyarakat yang rendah akan kepemimpinan perempuan, karena mereka menganggap bahwa nantinya perempuan akan kembali ke rumah untuk mengurus pekerjaan rumah tangga.

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan.

Peneliti memilih jenis penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi 100 guru ditinjau tabel Isaac dan Michael menggunakan tingkat keabsahan 5% ditemukan sampel sebesar 78 pengajar. Ketentuan menentukan sampel pada penelitian ini memakai simple secara acak sampling. Instrumen pengumpulan data pada penelitian memakai penyebaran kuesioner. Penulis memilih teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum dilakukan analisis tersebut, penulis menguji data dengan uji validitas dan reabilitas. Kemudian ada uji normalitas sebelum dilakukan analisis inferensial. Penulis memilih analisis inferensial dengan menggunakan analisis linier ganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.

Hasil dari uji t pada variabel gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru didapatkan nilai signifikan sebesar 0,425 atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru. Kemudian variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru, di temukan hasil signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dikatakan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kesimpulannya untuk uji t yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru) hanya variabel X_2 (budaya organisasi) saja. Hasil dari uji F yang menguji variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y. Ditemukan hasil signifikan variabel X_1 dan X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan begitu terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai determinasi sebesar 70,3%.

Kata Kunci: kepemimpinan perempuan, budaya organisasi, kinerja guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
D. Kajian Penelitian yang Relevan	5
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II : LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Teori	13
B. Kerangka Pikir	25
C. Hipotesis Pembahasan	26
BAB III : METODE PENELITIAN	27

A. Jenis Penelitian	27
B. Variabel Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel	29
1. Variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	29
2. Variabel Budaya Organisasi (X2)	30
3. Variabel Kinerja Guru (Y)	32
D. Tempat dan Waktu Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel Penelitian	33
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	35
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	43
H. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
2. Analisis Inferensial	47
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	53
B. Deskriptif Data	54
1. Komposisi Data	55
2. Distribusi Frekuensi Data	56
3. <i>Crosstabs</i> (Tabel Hubungan)	62
C. Statistik Inferensial	74
1. Uji Normalitas	74
2. Regresi Linier Ganda	75
BAB V : PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

C. Kata Penutup	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Skor Jawaban	29
Tabel 2 : Isaac dan Michael	34
Tabel 3: Jumlah Sampel Berdasarkan Kategori Guru	35
Tabel 4: Kisi – Kisi Kuesioner Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	36
Tabel 5: Kisi – Kisi Kuesioner Budaya Organisasi (X2)	36
Tabel 6: Kisi – Kisi Kuesioner Kinerja Guru (Y)	37
Tabel 7: Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	39
Tabel 8: Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	40
Tabel 9: Uji Validitas Kinerja Guru (Y)	42
Tabel 10: Kategori Uji Reliabilitas	44
Tabel 11: Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	44
Tabel 12: Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)	45
Tabel 13: Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	45
Tabel 14: Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	50
Tabel 15: Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	51
Tabel 16: Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)	52
Tabel 17: Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	53
Tabel 18: Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)	54
Tabel 19: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	54

Tabel 20: Deskriptif Data Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 21: Deskriptif Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 22: Deskriptif Data Berdasarkan Jabatan Dilembaga	56
Tabel 23: Tingkat Gaya Kepemimpinan Perempuan	56
Tabel 24: Jawaban Responden Variabel X1	57
Tabel 25: Tingkat Budaya Organisasi	58
Tabel 26 : Jawaban Responden Variabel X2	59
Tabel 27 : Tingkat Kinerja Guru	60
Tabel 28 : Jawaban Responden Variabel Y	61
Tabel 29 : Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Gaya Kepepemimpinan Perempuan	62
Tabel 30 : Chi – Square Tests	63
Tabel 31 : Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Gaya Kepemimpinan Perempuan	64
Tabel 32 : Chi – Square Tests	65
Tabel 33 : Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Budaya Organisasi.....	66
Tabel 34 : Chi – Square Tests	67
Tabel 35 : Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Budaya Organisasi.....	68
Tabel 36 : Chi – Square Tests	69
Tabel 37 : Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Kinerja Guru	70

Tabel 38 : Chi – Square Tests	71
Tabel 39 : Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Kinerja Guru	72
Tabel 40 : Chi – Square Tests	73
Tabel 41 : One - Sample Kolmogorov – Smirnov Test	74
Tabel 42 : Coefficients Regresi Linier Ganda	75
Tabel 43 : ANOVA	79
Tabel 44 : Model Smmary	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Pengajuan Penyusunan Skripsi	86
Lampiran II	: Penunjukkan Pembimbing Skripsi	87
Lampiran III	: Bukti Seminar Proposal	88
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian Dari Fakultas	89
Lampiran V	: Sertifikat PLP I	90
Lampiran VI	: Sertifikat PLP-KKN Integratif	91
Lampiran VII	: Sertifikat ICT	92
Lampiran VIII	: Sertifikat SOSPEM	93
Lampiran IX	: Sertifikat PBAK	94
Lampiran X	: Sertifikat PKTQ	95
Lampiran XI	: Sertifikat <i>User Education</i>	96
Lampiran XII	: Kartu Bimbingan	97
Lampiran XIII	: Tabel Isac dan Michael	98
Lampiran XIV	: <i>Curriculum Vitae</i>	99
Lampiran XV	: Kuesioner Penelitian	100

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

MI Ma'arif NU Sunan Drajat berdiri pada tahun 1994, yang bertempat di Jl. Sunan Drajat No. 74, Demangan, Sidoharjo. Kec. Lamongan. Kab Lamongan.¹ Madrasah ini merupakan *Islamic and Bilingual full day school*, dengan visinya Unggul dalam Prestasi Berpijak pada Iman dan Taqwa. Pada awal pendirian sampai tahun 2016 gender laki-laki yang menduduki kepemimpinan di madrasah ini. Pada tahun ajaran 2017-2018 yayasan mempercayakan kepemimpinan di tangan gender perempuan dengan melalui banyak prosedur. Ini merupakan sejarah yang patut di apresiasi karena dari sekian tahun lamanya baru tahun ini gender perempuan menjadi seorang pemimpin di madrasah yang berkategori Ma'arif NU.

Era sekarang sudah menjadi lumrah kaum perempuan untuk menjadi seorang pemimpin, tetapi anggapan masyarakat yang masih minim akan kepercayaan kepemimpinan perempuan menimbulkan suatu ketidakpercayaan. Mereka menganggap bahwasannya perempuan itu tidak perlu sekolah tinggi-tinggi nantinya hanya berada dirumah untuk mengurus keluarganya. Sama halnya penelitian yang dilakukan Nasirudin

¹ <https://www.mimurnisundra.sch.id/2014/03/profil-mi-maarif-nu-sunan-drajat.html>

Al Ahsani² yang menyatakan bahwasannya anggapan masyarakat yang rendah akan kepemimpinan perempuan, karena perempuan nantikan hanya berada dikasur, dapur serta untuk mengurus suami serta anak-anaknya.

Di dalam madrasah bukan hanya kepemimpinan saja yang berkontribusi, ada juga seorang guru yang merupakan oknum yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Kinerja yang di hasilkan harus bisa baik, karena menyangkut hasil dari lulusan madrasah tersebut. Untuk itu konsisten guru untuk mengumpulkan atau menyusun rpp dalam proses belajar mengajar menjadi suatu hal kewajiban yang harus di laksanakan. Pada ruang lingkup madrasah, juga terdapat suatu budaya untuk menjadi suatu ciri khas madrasah dan untuk pemersatu anggota didalam organisasi maupun lembaga tersebut.

Dengan demikian pentingnya meneliti dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pada saat gender perempuan menduduki jabatan kepemimpinan, apakah ada dan seberapa besar pengaruh yang dihasilkan terhadap kinerja guru. Serta faktor penyebab kinerja guru bukan hanya dari variabel gaya kepemimpinan perempuan saja melainkan apakah ada pengaruh juga pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

² Nasirudin Al Ahsani, "Kepemimpinan Perempuan Pada Masyarakat Dalam Perspektif Sa'īd Ramaḍān Al-Būṭī (Telaah Hadis Misoginis)," *Jurnal Al-Hikmah* 18, no. 1 (2020): 57–74, <https://doi.org/10.35719/alhikmah.v18i1.23>.

B. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan yang diterapkan disuatu organisasi atau lembaga adalah hal yang harus diperhatikan, untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik serta adanya rasa nyaman waktu pekerjaan itu dilaksanakan. Budaya organisasi juga bisa membentuk suatu karakter dari anggota yang terdapat didalamnya, yang bisa berakibat suatu hal yang menjadi suatu norma atau kekhasan dari lembaga atau organisasi tersebut. Dari gambaran yang sudah dipaparkan ada tiga temuan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan?
2. Seberapa besar pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan?
3. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penulisan ini sebagai berikut:

- a) Mengetahui besar pengaruhnya kepemimpinan yang dipimpin oleh perempuan terhadap kinerja guru.
- b) Melihat besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

- c) Mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan perempuan dengan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan pengetahuan khususnya mengenai gaya kepemimpinan perempuan.
- b. Dapat memberikan pembaca serta peneliti wawasan yang berhubungan dampak gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

2) Kegunaan Praktis

- a. Hasil dari penelitian guna menyumbangkan suatu pemikiran serta saran sebagai pertimbangan kepemimpinan perempuan dalam mengevaluasi kinerja guru di MI Sunan Drajat Lamongan.
- b. Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti saat melakukan suatu penelitian, dan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Peneliti akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian dengan tema tersebut. Isu perempuan mengenai sang pemimpin ini sudah banyak dihadapi pada zaman dahulu, anggapan yang kurang baik pada persepsi kepemimpinan perempuan menimbulkan seorang perempuan kurang dipercaya dalam memegang jabatan sebagai pemimpin.³ Peneliti akan memaparkan kesamaan serta perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya di dalam literature.

Hariyono melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Lingkungan Komunikasi dan Kinerja Pegawai dalam Kesejahteraan Sosial”. Dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Acetamian. Populasi penelitian ini adalah 58 dan jumlah sampel yang diambil. Hasil regresi untuk variabel X dan Y1 adalah 0,183, menunjukkan bahwa peningkatan 1% gaya kepemimpinan perempuan meningkatkan lingkungan komunikasi (Y1) sebesar 0,183. Jika koefisien regresinya positif, maka disimpulkan gaya kepemimpinan perempuan (X) berpengaruh pada lingkungan komunikasi (Y). Pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung (3,181) lebih besar dari nilai ttabel (1,673) dan variabel kepemimpinan wanita (0,002) memiliki nilai Sig t lebih kecil dari (0,05). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan perempuan dalam survei ini

³ <https://psw.ugm.ac.id/2017/09/18/kepemimpinan-perempuan-di-indonesia/>

memiliki efek positif pada lingkungan komunikasi. Untuk variabel X dan Y2 diperoleh hasil sebesar untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,229, dan nilai t hitung (4,961) lebih besar dari nilai t tabel sebesar (1,673). Variabel gaya kepemimpinan nilai Sigt (0,000). Hasil tersebut menyoroti implikasi gaya kepemimpinan perempuan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dari segi koefisien regresi, gaya kepemimpinan wanita meningkat sebesar 1% dan nilai regresi positif meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,229, disebabkan nilai regresinya positif (+). Didalam literatur ini juga memberikan makna bahwasannya gaya kepemimpinan perempuan ini memiliki gaya tersendiri dengan sifat ke ibu-ibuannya, membuat bawahannya bisa nyaman dengan kerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya serta motivasi yang diberikan membuat bawahan selalu bersemangat dalam bekerja.⁴

Penelitian yang sejenis yang dilakukan oleh Diah Anggun Mustikasari Dkk, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember” menggunakan populasi sebanyak 601 pegawai dan didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 85,7 dibulatkan menjadi 86. Hasil dari penelitian tersebut di temukan hasil dari uji realibilitas terdapat nilai Cronbach`s Alpha >0,60 sehingga bisa dikatakan ini realibel. Sedangkan yang akan terjadi asal regresi ganda ini

⁴ Hariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial The Effect Of Women ’ s Leadership Style On Communications Climate And Employees Performance” 4, no. 2 (2018): 73–85.

menjelaskan pada koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebanyak 0,163 “positif” yang mengungkapkan bahwasannya bila kepemimpinan perempuan semakin tinggi, kinerja karyawan pula akan semakin tinggi dengan adanya variabel lain konstan. Hasil koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) adalah 0,357 “positif” jika berinteraksi dengan karyawan kualitasnya tinggi, begitupun langsung meningkat kinerjanya. Koefisien regresi variabel (X_3) sebanyak 0,262 kategori negative. Disimpulkan jika hasil variabel kesetaraan gender pada nomor negatif, maka kinerja karyawan akan menurun sedangkan Jika nilai positif pada kesetaraan gender maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,473 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin berkembangnya budaya organisasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, demikian estimasi variabel kontinyu lainnya.

Dari dua penelitian tersebut menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan perempuan ini sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, dan komunikasi yang dibangun oleh seorang pemimpin perempuan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, sebab adanya komunikasi yang bagus antar atasan dengan bawahannya itu menimbulkan rasa tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahan itu menjadikan sesuatu yang harus dikerjakan dengan rasa senang dan rasa tanggung jawab yang sangat besar. Dari kedua penelitian tersebut terletak suatu persamaan dengan penelitian penulis yaitu melakukan penelitian

serupa pada gaya kepemimpinan perempuan. Sedangkan letak perbedaannya ada di variabel ke dua yaitu di kedua penelitian tersebut variabel yang digunakan lebih kepada komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin perempuan sedangkan pada penelitian yang akan dibuat oleh penulis ini variabel yang kedua itu menggunakan budaya organisasi.

Penelitian selanjutnya oleh Ani Maryani yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru” metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, populasinya sebesar 47 pendidik, teknik pengumpulan datanya dengan penyebaran kuesioner serta dokumentasi. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwasannya gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh pada kinerja guru ditinjau hasil analisis uji t, variabel budaya organisasi sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru serta kedua variabel ini mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru dilihat hasil analisis uji F. Penelitian yang penulis buat terdapat persamaan dan perbedaan, persamaannya terletak pada pengujian budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. persamaannya melihat pengaruh budaya organisasi di sekolah terdapat pengaruh bagi kinerja guru. Sedangkan perbedaannya pada penelitian pertama ini menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah tanpa melibatkan gender sedangkan di penelitian penulis menggunakan gaya gender pemimpin tersebut.

Penelitian yang sama dengan variabel kepemimpinan perempuan yang ditulis oleh Riana Dkk yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala*

Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif di Kota Palangka Raya”,⁵ mengatakan bahwasannya untuk menjadikan sekolah menjadi sekolah efektif tidak ditentukan oleh karakteristik gender tetapi adanya komitmen yang kuat guna membangun visi dan misi yang bisa menjadikan tujuan sekolah tersebut. Tercapai serta ada kerjasama kepada semua personil yang ada dilingkup sekolah maupun masyarakat ini membuat seorang pemimpin perempuan mampu mewujudkan sekolah efektif. Dari penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian penulis yaitu dari segi kepemimpinan seorang perempuan, untuk perbedaannya terletak cara penelitiannya, penelitian ini memilih metode kualitatif dengan tujuan ingin menggali lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan perempuan untuk bisa mewujudkan sekolah yang efektif, sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan cara kuantitatif untuk menguji suatu teori yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya penelitian yang ditulis oleh Prima ayu kusuma wardani dengan judul “*Strategi Kepemimpinan Wanita sebagai Agen Perubahan*” (studi pada dinas kesehatan kota Surabaya), penulis memilih metode kualitatif. Ada enam strategi dalam membuat kepemimpinan perempuan itu dikatakan berhasil sebagai agen perubahan, yaitu seorang perempuan menentukan keberhasilan yang harus dicapai itu seperti apa dengan tujuan untuk menciptakan bisnis, membangun kolaborasi dan konsultasi untuk memperkuat suatu kepemimpinannya, belajar tentang keuangan, bisa

⁵ Dagan Erenfried Rianae, Berliani Teti, “Raya, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka,” *Equity In Education Journal (Eej) P-Issn: 2686-0031 Equity In Education Journal Diterbitkan 2, No. 1 (2020): 46–53.*

mempekerjakan seseorang sesuai skillnya, menghadiri konferensi dan seminar guna untuk menambah wawasan yang lebih banyak, adanya waktu untuk refreasing.⁶ Adanya suatu perbedaan serta kesamaan dalam melakukan penelitian. Untuk persamaanya sama-sama objek yang dilakukan untuk kepemimpinan perempuan, sedangkan untuk perbedaanya penelitian ini cenderung mengupas lebih dalam bagaimana strategi seorang perempuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, strategi apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin perempuan untuk membuat suatu agen perubahan di lembaga tersebut. Sedangkan penelitian dilaksanakan oleh penulis cenderung untuk mengukur seberapa perngaruhnya kepemimpinan perempuan pada kinerja seorang guru.

Ditinjau dari penelitian di atas, penulis simpulkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dengan budaya organisasi pada kinerja guru, kemudian dalam kepemimpinan perempuan memiliki strategi untuk membuat suatu perubahan serta komunikasi yang dilakukan dengan tim kerja juga memiliki suatu pengaruh kepada kinerja guru. Penelitian yang sejenis ini cukup jarang, kebanyakan hanya membahas kepemimpinan kepala sekolah saja tidak mencantumkan gendernya, dengan hal tersebut penulis akan melakukan penelitian yang judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru” untuk itu

⁶ S Prodi et al., “Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya) Prima Ayu Kusuma Wardani 13040674109,” *Non Publication*, 2017, 1–12.

penelitian ini masih perlu dilakukan untuk memperkaya literatur terkait gaya kepemimpinan perempuan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan mengungkapkan gambaran yg kentara & gampang bagi para pembaca dan penulis karena penulis akan membahas primer konflik dalam penelitian. Secara sistematis susunan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini penulis membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan & kegunaan penelitian, kajian penelitian yg relevan dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini penulis menjelaskan kerangka teori yang berasalkan menurut jurnal, artikel juga kitab yg relevan menggunakan penelitian penulis, kerangka pikir teoritis dan hipotesis penelitian yang akan pada uji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian tiga dijelaskan tentang jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, lokasi saat penelitian, populasi serta sampel penelitian, instrument dan teknik

pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrument dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis memaparkan output menurut penelitian serta pembahasannya. Hasil penelitian meliputi citra generik mengenai obyek penelitian, ciri responden, data deskriptif, output analisis data serta output pengujian hipotesis. Hasil penelitian dan pembahasan tersaji secara terpisah.

BAB V PENUTUP

Pemaparan terakhir berisikan simpulan, saran-saran, dan istilah penutup. Pada sub-bab simpulan, penulis akan menerangkan hipotesis yang didukung maupun tidak oleh data. Memiliki disparitas menggunakan saran yang berisi keterbatasan penelitian dan sang peneliti serta saran buat penelitian selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan hasil sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menggunakan uji t didapatkan hasil signifikan variabel gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru sebesar 0,425, ini menunjukkan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwasannya jika nilai sig lebih besar dari angka keabsahan maka gaya kepemimpinan perempuan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan Jawa Timur.
2. Adapun untuk hasil uji t pada variabel X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja guru didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil berdasarkan $\alpha = 0,05$ pada angka kepercayaan 95% . hal tersebut dapat disimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan Jawa Timur.
3. Hasil uji regresi linier ganda dengan menggunakan uji F yaitu terdapat pengaruh antara variabel X_1 (gaya kepemimpinan perempuan) dan X_2 (budaya organisasi) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja guru). Terbukti dalam output nilai signifikansi X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar

0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dipandang berdasarkan nilai F hitung 36,577 lebih besar daripada F tabel 3,12. Artinya pada saat gaya kepemimpinan perempuan digabungkan menggunakan budaya organisasi ada pengaruh simultan terhadap kinerja guru. Dan nilai R Square ditemukan sebanyak 0,703.

B. Saran

Sesuai kesimpulan yang dipaparkan, penulis sampaikan saran-saran berikut ini :

1. Era sekarang sudah menjadi hal yang lumrah gender perempuan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin. Sudah banyak contoh kepemimpinan perempuan dikatakan sukses yaitu Sri Mulyani Indrawati S.E., M.Sc., Ph.D beliau dinobatkan sebagai menteri keuangan terbaik di Asia. Retno Lestari Priansari Marsudi beliau menjadi menteri luar negeri perempuan pertama di Indonesia. Ini menunjukkan bahwasannya perempuan bukan hanya bisa urusan dapur saja, melainkan bisa juga menjabat sebagai pemimpin. Saran untuk kepemimpinan perempuan yaitu teruskan fokus dengan apa yang sudah menjadi keinginan serta cita-cita dalam memimpin, dan selalu dalam mengoptimalkan pada para guru dalam proses belajar mengajar. Sikap kita pada saat kepemimpinan di duduki oleh gender perempuan adalah tetap bisa menjadikan beliau paling terdepan dalam menanggung

tanggung jawab berbagai program, selalu mendukung serta mendiskusikan apa yang menjadi kebaikan untuk lembaga tersebut.

2. Bagi para guru MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan dalam pelaksanaan belajar mengajar diharapkan untuk selalu mempersiapkan materi sebelumnya, serta mendampingi peserta didik dengan rasa senang dan nyaman karena guru yang akan merubah karakter seorang murid dan perlu adanya pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran untuk setiap guru setiap bulannya.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menemukan faktor lain dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah atas syukur kehadiran Allah SWT yang sudah menaruh taufik, rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sebagai akibatnya bisa memudahkan dalam penelitian karya tulis ini. Dengan terwujudnya karya ilmiah ini, penulis berterima kasih pada pihak-pihak yang terlibat. Semoga penelitian skripsi ini berguna dalam pada global pendidikan serta bisa dijadikan acuan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrihayana Chrisdhian. "Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan Di Kalangan Pelajar Pria Smk Negeri 6 Surakarta," 2009.
- Ahsani, Nasirudin Al. "Kepemimpinan Perempuan Pada Masyarakat Dalam Perspektif Sa'īd Ramaḍān Al-Būṭī (Telaah Hadis Misoginis)." *Jurnal Al-Hikmah* 18, no. 1 (2020): 57–74. <https://doi.org/10.35719/alhikmah.v18i1.23>.
- Asep, Kurniawan. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru." *Equalita* 2, no. 1 (2020): 31–47.
- Cahyana, E D Y. "Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri," 2018.
- Febriantina, S, F N Lutfiani, and N Zein. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru the Influence of Organizational Culture on Teacher Performance." *Tadbir Muwahhid* 2, no. 2 (2018).
- Hariyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial The Effect Of Women ' s Leadership Style On Communications Climate And Employees Performance" 4, no. 2 (2018): 73–85.
- Maryanu Ani, Lian Bukman, Wardarita Ratu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 18–25. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>.
- Mustikasari Anggun Diah, Pardiman, Hufron M. "Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Jember." *E – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen*, 2020, 66–81. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>.
- Nurviza Cut, Yusrizal, Usman Nasir. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 7, no. 1 (2019): 41–46.
- Nurwahidah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene." UIN Alauddin Makassar, 2014. <https://adoc.pub/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-perempuan-terhadap-kine.html>.
- Prodi, S, Ilmu Administrasi, Eva Hany Fanida, S Ap, M Ap, and Welfare Link. "Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya) Prima Ayu Kusuma Wardani 13040674109." *Non Publication*, 2017, 1–12.

- Riana, Berliani Teti, Dagan Erenfried. "Raya, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka." *Equity in Education Journal (EEJ) P-ISSN: 2686-0031 equity in education journal Diterbitkan 2*, no. 1 (2020): 46–53.
- Sekolah, D I, and Dasar Ar-raudah Bandar. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung" 9, no. 1 (2019): 38–48.
- Suminah, Nurkolis, Fenny Roshayanti. "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9, no. 2252–3057 (2020): 78–93.
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
- Ulvia, Meri. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung," 2020.
[http://repository.radenintan.ac.id/13546/2/SKRIPSI 2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/13546/2/SKRIPSI%20.pdf).
- Wuriyan siti. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada KOPRI (Korps PMII Putri) Wilayah Lampung." *Mau'idhoh Hasanah : Jurnal Dakwah Dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 1 (2019): 109–28.
<https://doi.org/10.47902/mauidhoh.v1i1.36>.
- Yoga, Pratama. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor," 2012.
<http://asppuk.or.id/2012/04/26/feminisme-liberal/#:~:text=Feminis%20Liberal%20ini%20mendasarkan%20pemikiran%20ya,binatang%20karena%20rasionalitas%20yang%20dimilikinya>.
- Machali, Imam. *Statistik itu Mudah*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Machali, Imam. *Statistik Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik Statistik dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, Bisnis dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Azwar Saifudin, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 13-17
<https://www.mimurnisundra.sch.id/2014/03/profil-mi-maarif-nu-sunan-drajat.html>