



Invention: Journal Research and Education Studies
Volume 7 Nomor 1 March 2026

The Invention: Journal Research and Education Studies is published
 three (3) times a year

(March, July and November)

Focus : Education Management, Education Policy, Education
 Technology, Education Psychology, Curriculum Development,
 Learning Strategies, Islamic Education, Elementary Education

LINK : <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jres>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di MAN 2 Langkat

Khofifah Riana Br Bangun¹, Ahmad Zaki², Pitriani Nasuion³

^{1,2,3} Institut Jam'iyah Mahmudiyah Langkat, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of female leadership style on teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at MAN 2 Langkat. The research employed a quantitative approach using a survey method. The research instruments consisted of observation and questionnaires designed based on a Likert scale. The population of this study included all teachers at MAN 2 Langkat, totaling 70 individuals, who were simultaneously used as the research sample through a total sampling technique. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics, including tests of normality, homogeneity, linearity, simple regression analysis, and the paired samples t-test. The results showed that the female leadership style of the madrasah principal was categorized as high, with a mean score of 89.22, while teachers' OCB was also in the high category with a mean score of 90.19. The simple regression analysis indicated that female leadership style had a positive and significant effect on teachers' OCB, with a regression coefficient of 0.992 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). In addition, the correlation test results revealed a very strong relationship between the two variables, with a correlation coefficient of $r = 0.996$. Based on these findings, it can be concluded that female leadership style plays a very important role in encouraging teachers' OCB, thereby creating a conducive, collaborative work climate oriented toward improving the quality of education at MAN 2 Langkat.

Kata Kunci

Female Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

**Corresponding
 Author:**

khofifahriana99@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan modern saat ini, peran seorang pemimpin bukan hanya terbatas pada tugas administratif, melainkan juga mencakup kemampuan untuk menjadi inspirator, motivator, serta agen perubahan dalam mendorong terciptanya lingkungan belajar yang efektif dan produktif. Pemimpin pendidikan, khususnya kepala sekolah atau madrasah, berperan sebagai figur sentral dalam pengambilan keputusan strategis, pembinaan tenaga pendidik,

dan penciptaan budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja guru, serta menumbuhkan partisipasi aktif seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama (Mulyasa, 2021:13).

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan merupakan unsur vital yang menentukan arah, budaya, dan efektivitas lembaga tersebut. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan administratif, tetapi juga menjadi figur pengarah, pembina, dan pembawa perubahan dalam lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang kuat dan visioner mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan profesionalisme guru, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan (Sutisna, 2020:34).

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender, semakin banyak perempuan yang dipercaya menduduki posisi kepemimpinan, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan perempuan kerap menunjukkan gaya yang lebih komunikatif, partisipatif, serta menekankan pada hubungan interpersonal dan empati. Gaya kepemimpinan ini dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi di lingkungan kerja .

Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat selama periode 2015–2024, tercatat sebanyak 28 perempuan yang menjabat sebagai Kepala Madrasah di berbagai jenjang. Meski jumlah ini menunjukkan peningkatan dari dekade sebelumnya, masih terdapat disparitas dalam distribusi dan efektivitas kepemimpinan perempuan di beberapa madrasah. Observasi awal di MAN 2 Langkat menunjukkan bahwa Kepala Madrasah perempuan aktif dalam mendorong kolaborasi dan profesionalisme guru. Hal ini terlihat dari berbagai inisiatif yang dilakukan, seperti mengadakan rapat koordinasi rutin, mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman mengajar, serta memberikan dukungan dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop peningkatan kompetensi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Lenna R. Pohan, S.Pd., M.Pd., bahwa meskipun kepala madrasah telah menunjukkan kepemimpinan yang progresif, tetap diperlukan upaya lebih lanjut untuk menciptakan keterlibatan guru yang merata serta komunikasi yang lebih efektif di lingkungan madrasah.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan cenderung komunikatif, empatik, dan partisipatif, yang mampu menciptakan suasana kerja harmonis dan meningkatkan loyalitas guru (Sari & Rahayu, 2020:76). Namun, penelitian Dirican dan Erdil (2020:132) juga menunjukkan bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan tersebut sangat

bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengatasi hambatan komunikasi dan memberikan apresiasi yang cukup kepada stafnya untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berperan penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan seringkali mengusung pendekatan yang komunikatif, empatik, dan partisipatif, yang secara tidak langsung mendorong suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, gaya kepemimpinan perempuan cenderung menunjukkan nilai-nilai keibuan dan kepedulian sosial yang tinggi, yang sangat efektif dalam membina hubungan interpersonal dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja guru (Sari & Rahayu, 2020:115).

Penelitian yang dilakukan oleh Rosser dan Halcoussis (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan yang bersifat transformasional cenderung memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan pegawai³. Fenomena ini mengindikasikan adanya pergeseran paradigma tentang peran perempuan dalam struktur organisasi, termasuk dalam konteks madrasah (Rosser & Halcoussis, 2020:378).

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, salah satu aspek penting yang berpengaruh adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku kerja sukarela di luar tugas pokok yang tidak secara langsung memperoleh imbalan tetapi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap institusi, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Ketika guru memiliki tingkat OCB yang tinggi, mereka tidak hanya menjalankan tugas administratif dan pengajaran, tetapi juga terlibat secara emosional dalam kemajuan sekolah, bahkan di luar jam kerja formal. Penelitian yang dilakukan oleh Dirican dan Erdil (2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dan inklusif, seperti yang sering ditunjukkan oleh pemimpin perempuan, memiliki korelasi yang kuat terhadap peningkatan perilaku OCB guru (Dirican & Erdil, 2020:72).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan efektivitas organisasi sekolah secara keseluruhan. OCB mencerminkan sikap dan perilaku sukarela yang melampaui tuntutan pekerjaan formal, seperti membantu rekan sejawat, menjaga citra positif sekolah, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan non-instruksional.

Salah satu aspek penting dalam peningkatan efektivitas lembaga pendidikan adalah perilaku ekstra-role atau perilaku kerja sukarela yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tingkat OCB yang

tinggi pada guru dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan madrasah secara keseluruhan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi salah satu faktor determinan yang dapat mendorong atau menghambat tumbuhnya perilaku OCB tersebut.

MAN 2 Langkat, sebagai salah satu Madrasah Aliyah Negeri di bawah naungan Kementerian Agama, menjadi locus yang tepat untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Kepala Madrasah perempuan yang memimpin MAN 2 Langkat sejak tahun 2021 hingga saat ini aktif mendorong kolaborasi antar guru serta pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Selama masa kepemimpinannya, telah terjadi berbagai perubahan positif yang signifikan di lingkungan madrasah, baik dalam peningkatan partisipasi guru maupun dalam budaya kerja yang lebih harmonis dan produktif. Fakta ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan tersebut memberikan dampak nyata yang layak diteliti lebih mendalam terkait pengaruhnya terhadap perilaku OCB guru di MAN 2 Langkat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MAN 2 Langkat, ditemukan bahwa sebagian besar guru menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kegiatan keseharian di lingkungan madrasah, Seperti kesediaan guru membantu rekan sejawat dalam menyiapkan perangkat ajar, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah seperti seminar, upacara, dan kegiatan keagamaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas melebihi standar yang ditetapkan. Selain itu, guru juga menunjukkan sikap sopan dan saling menghargai dalam berkomunikasi, serta mampu menjalankan tugas dengan ikhlas tanpa banyak mengeluh meski beban kerja tinggi. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan yang cenderung terbuka, komunikatif, dan suportif diduga turut mendorong munculnya berbagai bentuk OCB ini.

Namun demikian, observasi juga menemukan beberapa tantangan dalam optimalisasi perilaku OCB guru. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Lenna R. Pohan, S.Pd., M.Pd., masih ada guru yang kurang aktif atau tidak hadir dalam kegiatan madrasah di luar jam pelajaran. Selain itu, meskipun Kepala Madrasah terbuka terhadap komunikasi, sebagian guru masih merasa enggan menyampaikan gagasan secara langsung.

Kontribusi guru yang telah menunjukkan OCB juga belum sepenuhnya diapresiasi secara formal, yang dikhawatirkan dapat mengurangi motivasi kerja dalam jangka panjang. Terakhir, terdapat ketimpangan dalam pembagian beban kerja guru. Beberapa guru memiliki beban kerja yang melebihi 34 jam pelajaran (JP) per minggu, sedangkan rata-rata beban kerja guru di madrasah

adalah sekitar 24 JP per minggu. Dominasi beban kerja oleh segelintir guru dalam berbagai program sekolah menimbulkan kesenjangan partisipasi antar guru. Permasalahan-permasalahan ini menjadi alasan penting untuk meneliti secara lebih mendalam pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di MAN 2 Langkat.

Dari sisi teoretis, berbagai penelitian terdahulu memang telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku OCB secara umum, namun sebagian besar masih berfokus pada konteks lembaga pendidikan umum, seperti sekolah dasar dan menengah, atau pada organisasi non-pendidikan. Kajian yang secara khusus menyoroti hubungan antara gaya kepemimpinan perempuan dengan perilaku OCB dalam konteks madrasah aliyah, khususnya di lingkungan Kementerian Agama, masih sangat terbatas. Padahal, madrasah memiliki karakteristik unik dengan budaya religius dan struktur organisasi yang berbeda dari sekolah umum, sehingga temuan dari konteks pendidikan umum belum tentu relevan sepenuhnya.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya studi ini, yaitu untuk memberikan kontribusi empiris dan teoritis mengenai bagaimana gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap pembentukan dan penguatan perilaku OCB guru di lingkungan madrasah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan efektivitas kepemimpinan di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan sebagai variabel bebas dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebagai variabel terikat. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *ex post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap subjek penelitian. Penelitian ini hanya mengkaji fakta dan kondisi yang telah berlangsung di lapangan untuk melihat hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh.

Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Langkat yang berlokasi di Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, pada bulan Mei hingga Oktober 2025. Populasi penelitian adalah seluruh guru MAN 2 Langkat yang berjumlah 70 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan

data utama menggunakan kuesioner berbentuk angket tertutup dengan skala Likert lima pilihan jawaban, yang didukung oleh teknik dokumentasi untuk melengkapi data penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator gaya kepemimpinan perempuan dan dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti perlu memastikan bahwa data variabel X dan variabel Y berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* melalui program SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai *Asymp. Sig. (p-value)*:

- Jika $p > 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika $p < 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Tabel Uji Normalitas

Tests of Normality							
	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Hasil Angket	Variabel X	.096	70	.184	.970	70	.093
	Variabel Y	.092	70	.200*	.963	70	.057
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel, diperoleh nilai *Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel X sebesar 0,184 dan nilai *Asymp. Sig. Shapiro-Wilk* sebesar 0,093. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel X berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel Y, nilai *Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan nilai *Asymp. Sig. Shapiro-Wilk* sebesar 0,057, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Y juga berdistribusi normal.

Dengan demikian, kedua variabel penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis selanjutnya dapat dilanjutkan menggunakan uji statistik parametrik seperti uji *korelasi Pearson* dan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah terhadap OCB guru di MAN 2 Langkat.

Uji Homogenitas

Uji *Homogenitas* dilakukan untuk mengetahui apakah varians kedua variabel penelitian memiliki kesamaan (homogen). Asumsi *Homogenitas* ini penting untuk memastikan bahwa data layak dianalisis menggunakan uji parametrik, seperti uji *korelasi Pearson* dan regresi linier sederhana. Uji *Homogenitas* dilakukan menggunakan *Levene's Test* melalui program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig.*); apabila nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 maka varians kedua kelompok data dinyatakan homogen, sedangkan jika nilai *Sig.* kurang dari 0,05 maka varians kedua kelompok data dinyatakan tidak homogen.

Tabel 2.
Uji Homogenitas Varians (Levene's Test)

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Angket	Based on Mean	.001	1	69	.971
	Based on Median	.002	1	69	.966
	Based on Median and with adjusted df	.002	1	69	.966
	Based on trimmed mean	.001	1	69	.974

Berdasarkan hasil uji *Homogenitas* varians pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) pada semua metode pengujian (berdasarkan mean, median, median dengan adjusted df, dan trimmed mean) lebih besar dari 0,05. Secara khusus, nilai *Sig.* berdasarkan mean sebesar 0,971, berdasarkan median sebesar 0,966, berdasarkan median dengan adjusted df sebesar 0,966, dan berdasarkan trimmed mean sebesar 0,974. Karena nilai *Sig.* pada semua metode lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data kedua variabel penelitian adalah homogen. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi *Homogenitas* sehingga dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya menggunakan uji parametrik.

Uji Linieritas

Uji *Linieritas* dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linier. Uji ini penting dilakukan sebelum analisis regresi linier sederhana, karena regresi linier mengasumsikan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Uji

Linieritas dilakukan dengan menggunakan ANOVA pada program SPSS. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig.*) pada Deviation from *Linearity*; apabila nilai *Sig.* > 0,05 maka hubungan antara variabel X dan Y dapat dinyatakan linier, sedangkan jika nilai *Sig.* < 0,05 maka hubungan dinyatakan tidak linier.

Tabel 3.
ANOVA (*Uji Linieritas*)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan Perempuan * Perilaku OCB	Between Groups	(Combined)	880.281	13	67.714	681.777	.000
		<i>Linearity</i>	878.972	1	878.972	8849.919	.000
		Deviation from <i>Linearity</i>	1.309	12	.109	1.099	.379
	Within Groups		5.562	56	.099		
	Total		885.843	69			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, nilai signifikansi (*Sig.*) pada Deviation from *Linearity* sebesar 0,379 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat deviasi yang signifikan dari *linearitas*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan perempuan (X) dengan perilaku OCB guru (Y) adalah linier.

Selain itu, pada bagian *Linearity*, nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y signifikan secara linier. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah, maka semakin tinggi pula perilaku OCB guru di MAN 2 Langkat.

Dengan demikian, data memenuhi asumsi linieritas dan dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) di MAN 2 Langkat. Output koefisien regresi (*Coefficients*) menunjukkan nilai konstanta (*intercept*), koefisien regresi, serta hasil uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai *Sig.* (*p-value*), yaitu:

- ✓ Jika *Sig.* < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y diterima.
- ✓ Jika *Sig.* > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Sederhana (*Coefficients*)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.681	.950		1.769	.081
	Kepemimpinan Perempuan	.992	.011	.996	93.266	.000
a. Dependent Variable: Perilaku OCB						

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di MAN 2 Langkat. Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 1,681 + 0,992X$, mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel, di mana peningkatan kualitas kepemimpinan perempuan diikuti oleh peningkatan perilaku OCB guru.

Secara konseptual, nilai koefisien regresi sebesar 0,992 menunjukkan bahwa hampir setiap perubahan satu satuan pada gaya kepemimpinan perempuan berdampak langsung dan hampir sebanding terhadap peningkatan perilaku OCB guru. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan perempuan di MAN 2 Langkat memiliki peran yang sangat dominan dalam mendorong guru untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol, seperti kesediaan membantu rekan kerja, loyalitas terhadap madrasah, kedisiplinan tanpa pengawasan ketat, serta partisipasi aktif dalam kegiatan institusi di luar tugas formal.

Nilai Standardized Beta sebesar 0,996 memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap OCB berada pada kategori sangat kuat, mendekati pengaruh sempurna. Secara teoritis, temuan ini selaras dengan karakteristik kepemimpinan perempuan yang cenderung mengedepankan pendekatan relasional, empati, komunikasi interpersonal, dan perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan. Pola kepemimpinan seperti ini mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan

kondusif, sehingga guru terdorong untuk berkontribusi secara sukarela demi kemajuan madrasah.

Hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menegaskan bahwa pengaruh tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan secara statistik dapat dipercaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB guru diterima. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan perempuan, maka semakin tinggi pula kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku OCB.

Sementara itu, konstanta regresi sebesar 1,681 yang tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0,081) menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan perempuan tidak diperhitungkan, tingkat OCB guru berada pada level dasar yang relatif rendah. Namun, ketidaksignifikanan konstanta tidak memengaruhi makna hubungan utama antara variabel X dan Y, karena fokus analisis regresi terletak pada koefisien regresi variabel independen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa gaya kepemimpinan perempuan bukan hanya berfungsi sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam membangun perilaku kerja sukarela dan loyalitas guru. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan di lingkungan madrasah memiliki potensi besar dalam memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif, humanis, dan berorientasi pada kinerja kolektif.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Paired Samples t-test* karena data yang digunakan merupakan dua skor variabel berbeda yang diperoleh dari responden yang sama (guru di MAN 2 Langkat). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara skor Gaya Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah (X) dan skor Perilaku OCB Guru (Y).

Hipotesis yang diuji adalah:

- H_0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru.
- H_1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara skor kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru.

Berikut hasil pengujian pengujian hipotesis yang dilakukan dengan *Paired Samples t-test* sebagai berikut:

Tabel 5.
Paired Samples Statistics

<i>Paired Samples Statistics</i>					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kepemimpinan Perempuan	89.27	70	3.583	.428
	Perilaku OCB	90.23	70	3.568	.426

Berdasarkan *Paired Samples Statistics*, rata-rata skor perilaku OCB guru (Mean = 90,23) lebih tinggi dibandingkan rata-rata skor kepemimpinan perempuan (Mean = 89,27). Secara konseptual, temuan ini menunjukkan bahwa guru di MAN 2 Langkat telah memiliki kecenderungan perilaku kerja sukarela yang tinggi, seperti kesediaan membantu rekan kerja, loyalitas terhadap madrasah, dan partisipasi aktif dalam kegiatan institusi, meskipun persepsi terhadap gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah berada sedikit di bawahnya. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB guru tidak hanya terbentuk dari persepsi terhadap kepemimpinan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal guru, budaya organisasi, serta nilai profesionalisme yang telah tertanam.

Tabel 6.
Paired Samples Correlations

<i>Paired Samples Correlations</i>				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Kepemimpinan Perempuan & Perilaku OCB	70	.996	.000

Hasil *Paired Samples Correlations* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,996 dengan signifikansi $p = 0,000$, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru. Secara konseptual, korelasi yang sangat tinggi ini mencerminkan bahwa perubahan dalam persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan perempuan berjalan seiring dengan perubahan perilaku OCB mereka. Dengan kata lain, semakin positif guru memandang kepemimpinan perempuan kepala madrasah, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki keterkaitan emosional dan psikologis yang kuat terhadap sikap kerja sukarela guru.

Tabel 7.
Paired Samples Test

Paired Samples Test									
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Kepemimpinan Perempuan - Perilaku OCB	-.957	.316	.038	-1.032	-.882	-25.376	69	<.001

Selanjutnya, hasil Paired Samples t-test menunjukkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menandakan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor kepemimpinan perempuan dan skor perilaku OCB guru. Nilai selisih rata-rata sebesar -0,957 menunjukkan bahwa skor perilaku OCB guru cenderung lebih tinggi dibandingkan skor kepemimpinan perempuan. Secara konseptual, perbedaan ini dapat diartikan bahwa meskipun kepemimpinan perempuan berperan penting, guru telah melampaui ekspektasi kepemimpinan dengan menunjukkan perilaku kerja ekstra yang relatif tinggi..

Tabel 8.
Paired Samples Effect Sizes

Paired Samples Effect Sizes						
			Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Pair 1	Kepemimpinan Perempuan - Perilaku OCB	Cohen's d	.316	-3.033	-3.587	-2.474
		Hedges' correction	.317	-3.017	-3.568	-2.461
a. The denominator used in estimating the effect sizes.						
.						

Hasil *Paired Samples Effect Sizes* menunjukkan nilai *Cohen's d* sebesar 0,316, yang berada pada kategori efek kecil (*small effect*). Artinya, meskipun perbedaan antara kedua variabel signifikan secara statistik, besarnya perbedaan tersebut relatif tidak besar secara praktis. Secara konseptual, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru berada pada tingkat yang hampir seimbang. Guru tidak menunjukkan perbedaan yang mencolok antara bagaimana mereka menilai kepemimpinan perempuan dan bagaimana mereka berperilaku dalam konteks OCB.

Berdasarkan hasil Paired Samples t-test, dapat disimpulkan bahwa: Terdapat perbedaan yang signifikan antara skor gaya kepemimpinan

perempuan kepala madrasah dengan skor perilaku OCB guru di MAN 2 Langkat. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, namun skor OCB guru secara rata-rata lebih tinggi dibandingkan skor kepemimpinan perempuan kepala madrasah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah di MAN 2 Langkat berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 89,22. Temuan ini secara teoritis sejalan dengan pandangan Baharuddin dan Umiarso (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang terbuka, menunjukkan kepedulian terhadap bawahan, serta memberikan motivasi yang berorientasi pada pengembangan potensi individu. Tingginya persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan perempuan menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjalankan peran kepemimpinan pedagogis dan sosial yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif.

Distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa 66,67% guru menilai gaya kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi mengindikasikan adanya penerimaan yang kuat dari guru terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan. Dalam perspektif Mulyasa (2021), penerimaan bawahan terhadap kepemimpinan merupakan indikator penting efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan di MAN 2 Langkat dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu membangun rasa aman psikologis dan kepercayaan, sehingga guru merasa didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 90,19. Temuan ini mendukung teori OCB yang dikemukakan oleh Nurhayati (2021), yang menyatakan bahwa OCB dalam konteks pendidikan muncul ketika guru memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya. Guru di MAN 2 Langkat tidak hanya melaksanakan tugas formal, tetapi juga menunjukkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, aktif dalam kegiatan sekolah, serta berinisiatif meningkatkan kualitas pembelajaran. Tingginya OCB ini mencerminkan budaya kerja yang produktif dan kolegal sebagaimana ditegaskan oleh Sagala (2021), bahwa mutu pendidikan sangat ditentukan oleh perilaku kolektif warga sekolah yang melampaui kewajiban formal.

Hubungan antara gaya kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru terbukti bersifat linier dan signifikan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,992 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan perempuan diikuti oleh peningkatan OCB guru sebesar 0,992 satuan. Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), di mana guru merespons perlakuan positif dari pemimpin dengan perilaku prososial yang menguntungkan organisasi. Kepemimpinan perempuan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif mendorong guru untuk menunjukkan loyalitas, kerja sama, dan inisiatif sebagai bentuk timbal balik terhadap kepemimpinan yang dirasakan adil dan manusiawi.

Hasil uji *Paired Samples t-test* menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara skor gaya kepemimpinan perempuan dan skor OCB guru, di mana rata-rata OCB guru sedikit lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku OCB guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen terhadap nilai-nilai pendidikan. Namun, nilai korelasi yang sangat kuat ($r = 0,996$) menegaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan perempuan tetap diikuti oleh peningkatan OCB guru secara konsisten, sehingga kepemimpinan berperan sebagai faktor penguat utama dalam pembentukan perilaku organisasi.

Ukuran efek yang tergolong kecil (Cohen's $d = 0,316$) menunjukkan bahwa perbedaan antara kedua variabel tidak terlalu besar secara praktis. Namun, dalam konteks pendidikan, efek kecil tetap memiliki makna strategis. Sebagaimana dijelaskan oleh Andriani (2022), peningkatan OCB, meskipun tidak besar, dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas layanan pendidikan. OCB yang tinggi mendorong kerja sama antarguru, meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta memperkuat citra positif lembaga pendidikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Meskipun Harahap menekankan pada kepemimpinan transformasional, kesamaan utama terletak pada pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal dan pemberdayaan bawahan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa OCB berkontribusi dalam membangun budaya kerja positif di sekolah, khususnya di lembaga pendidikan Islam.

Dengan demikian, secara teoritis dan empiris, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah di MAN 2 Langkat memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku OCB guru. Kepemimpinan yang humanis, komunikatif, dan berlandaskan nilai-nilai pendidikan Islam mampu mendorong guru untuk berkontribusi melampaui tugas formal, sehingga mendukung terciptanya budaya kerja kolaboratif dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB guru di MAN 2 Langkat. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif mampu mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang melebihi tugas formal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dan iklim kerja di sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada kolaborasi di lingkungan sekolah.

Hasil temuan tersebut selaras dengan penelitian Harahap (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru di sekolah menengah. Meskipun fokus gaya kepemimpinannya berbeda, kedua penelitian menunjukkan kesamaan pada inti temuan bahwa kepemimpinan yang efektif, termasuk kepemimpinan perempuan, dapat meningkatkan perilaku OCB. Dalam konteks MAN 2 Langkat, kepemimpinan perempuan yang komunikatif, tegas namun empatik, dan berorientasi pada pemberdayaan guru, mampu membangun iklim kerja yang mendukung keterlibatan guru secara lebih luas dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan OCB di lingkungan pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Sari (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dengan gaya komunikasi empatik mampu meningkatkan OCB karyawan di institusi pendidikan. Relevansi ini terlihat jelas pada kondisi MAN 2 Langkat, di mana mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan perempuan berada pada kategori tinggi dan memberikan dampak positif terhadap OCB. Gaya komunikasi yang empatik dan pendekatan kepemimpinan yang menghargai kontribusi guru diyakini menjadi faktor pendorong munculnya perilaku prososial, seperti sikap saling membantu dan loyalitas terhadap institusi. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan perempuan, terutama kemampuan membangun

hubungan interpersonal yang hangat dan suportif, berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas perilaku organisasi.

Lebih jauh, temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sutrisno (2021) yang menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Walaupun penelitian ini tidak secara langsung mengukur kinerja, namun peningkatan OCB guru yang terjadi sebagai akibat dari gaya kepemimpinan perempuan dapat diinterpretasikan sebagai indikator potensial meningkatnya kinerja guru. Dengan adanya OCB yang tinggi, guru tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga menunjukkan komitmen, inisiatif, dan kontribusi tambahan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan di MAN 2 Langkat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan perempuan yang mampu mendorong OCB menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan di sekolah Islam mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung OCB. Dalam konteks MAN 2 Langkat sebagai lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan yang berbasis nilai-nilai keagamaan dan etika kerja dapat membentuk suasana organisasi yang harmonis dan kolaboratif. Hal ini tercermin dari distribusi frekuensi OCB yang menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada kategori tinggi, yang berarti mereka cenderung melakukan tindakan-tindakan prososial dalam aktivitas sekolah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan perempuan tidak hanya memengaruhi aspek struktural organisasi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang mendukung perilaku OCB guru secara konsisten.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan di MAN 2 Langkat tidak hanya berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru, tetapi juga konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan perilaku organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan perempuan yang efektif dapat menjadi faktor strategis dalam membangun budaya kerja positif dan meningkatkan kontribusi guru terhadap organisasi, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan perempuan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di MAN 2 Langkat.

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,996$ dengan signifikansi $p = 0,000$, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan perempuan dan perilaku OCB guru. Hal ini berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan perempuan berkaitan erat dengan peningkatan perilaku OCB guru.

Selanjutnya, hasil *Paired Samples t-test* menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 ($< 0,05$) dengan perbedaan rata-rata sebesar -0,957, yang mengindikasikan bahwa skor perilaku OCB guru lebih tinggi dibandingkan skor gaya kepemimpinan perempuan. Namun, hasil pengujian *effect size* menunjukkan nilai *Cohen's d* = 0,316, yang termasuk dalam kategori efek kecil (*small effect*). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap OCB guru signifikan secara statistik, besarnya pengaruh tersebut relatif kecil secara praktis, sehingga perilaku OCB guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Terimakasih peneliti sampaikan kepada pihak MAN 2 Langkat yang telah memberikan kesempatan peneliti melakukan penelitian ini serta terimakasih kepada pihak penerbit jurnal yang telah menerbitkan jurnal penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani. (2022). Pengaruh perilaku kerja sukarela terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 155–168.
- Baharuddin, & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2020). The impact of leadership styles on organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(1), 65–78.
- Fitriani. (2020). Kepemimpinan perempuan dalam membangun budaya kerja sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 210–224.
- Harahap, R. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 45–59.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nurhayati. (2021). Organizational citizenship behavior dalam konteks pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(1), 33–47.
- Rosser, J. B., & Halcoussis, D. (2020). Gender, leadership, and organizational performance. *Journal of Economic Perspectives*, 34(3), 365–386.
- Sagala, S. (2021). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, D. (2022). Kepemimpinan perempuan dan komunikasi empatik dalam meningkatkan OCB. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 5(2), 98–112.
- Sari, D., & Rahayu, S. (2020). Gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja dan perilaku OCB guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 110–120.
- Sari, D., & Rahayu, S. (2020). Kepemimpinan perempuan dan loyalitas guru di sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 70–85.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna. (2020). *Administrasi pendidikan: Teori dan praktik*. Bandung: Angkasa.
- Sutrisno. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 9(1), 55–68.