***THE EFFECT OF THE PRINCIPAL’S LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF THE EDUCATORS AND EDUCATIONAL PERSONNEL ON SMK NEGERI 3 KESEHATAN DAN PEKERJAAN SOSIAL MIMIKA***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA**

**TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK NEGERI 3 KESEHATAN DAN PEKERJAAN SOSIAL MIMIKA**

**Lisken Askana Ria Batubara1, Ahmad Tomu2\***

1,2Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan, Timika.

liskenaskana692@gmail.com1,  ahmad.tomu12@gmail.com2\*

***Abstract***

*This research aims to analyze the effect of autocratic, democratic, and laissez faire leadership style on the performance of educators and educational personnel on SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika. The method used in this research is assosiative method. Data collection techniques through questionnaires. The analytical tool instrument used is multiple linier regression analysis. The results of the analysis show that autocratic leadership style and democratic leadership style have a significant effect on the performance of the educators and educational personnel, while laissez faire leadership style has no effect on the performance of educators and educational personnel on SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Performance of Educators, Performance of Educational Personnel*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire* terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Pendidik, Kinerja Tenaga Kependidikan

# PENDAHULUAN

# Suatu instansi dalam mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat menjamin kelangsungan aktivitas sumber daya manusia, fungsi manajemen terlaksana dengan baik, mengikuti perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi, dan menjamin tercapainya tujuan organisasi.

# Seorang pemimpin dapat menerapkan beberapa gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang menjadikan dirinya sebagai seorang yang memiliki hak mutlak dalam pengambilan keputusan tanpa melibatkan bawahannya. Pemimpin beranggapan bawahan hanya menunggu instruksi atau perintah untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Bawahan tidak memiliki ruang gerak yang bebas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga sangat sulit untuk melakukan pengembangan diri yang bersifat inovatif dan kreatif. Segala sesuatu telah diatur, sehingga bawahannya hanya menjalankan saja apa yang telah diperintahkan tanpa ada yang membantah atau menolak.

# Menurut Sutikno (Ashlan & Akmaluddin, 2021:19) bahwa seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois, menunjukkan sikap yang menonjol akan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya. Menurut Karwati & Priansa (Ashlan & Akmaluddin, 2021:20) gaya kepemimpinan otokratis adalah meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah memandang guru, staf dan pegawai lain sebagai hanya menerima instruksi dari kepala sekolah dan tidak diperkenankan untuk membantah.

# Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menerima masukan atau mau mempertimbangkan pendapat dari bawahan yang dipimpinnya dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang gerak bagi bawahannya untuk mengembangkan diri dalam menjalan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin mengarahkan bawahannya untuk berinovasi dan mendorong agar bawahannya lebih kreatif. Keberhasilan organisasi akan menjadi keberhasilan pemimpin dan bawahannya secara bersama-sama. Menurut Karwati & Priansa (Ashlan & Akmaluddin, 2021:21) kepemimpinan demokratis menempatkan kepala sekolah sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasikan berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.

# Gaya kepemimpinan *laissez faire* biasanya memberikan ruang gerak yang lebih luas bagi bawahannya dalam menjalankan tugas dan tangung jawabnya. Pemimpin mendelegasikan atau melimpahkan sepenuhnya tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya tanpa melakukan pengawasan dan evaluasi. Pemimpin beranggapan bahwahannya akan menjalankan tugasnya tanpa harus diarahkan atau dikendalikan karena dianggap mampu. Pemimpin hanya menerima laporan dari bawahannya terkait pekerjaan yang dilakukan tanpa ada evaluasi lebih lanjut.

# Sutikno (Ashlan & Akmaluddin, 2021:19) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang kendali bebas *(laissez faire)* cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Menurut Karwati & Priansa (Ashlan & Akmaluddin, 2021:21) gaya kepemimpinan *laissez faire* memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.

# Sekolah sangat membutuhkan kepala sekolah yang dapat mengelola dan menjaga kelangsungan proses pendidikan. Kepala sekolah selaku pimpinan wajib melaksanakan peran sebagai pengelola pendidikan dan pemimpin formal pendidikan di instansi yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus menjadi teladan, melakukan pembinaan, memberikan motivasi, berkomunikasi, mengutamakan sikap toleransi sehingga menjadi contoh yang baik dalam hubungan interaksi di lingkungan sekolah dan luar sekolah. Sebagai pemimpin yang baik, harus dapat berpengaruh positif terhadap seluruh sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya sehingga mau bekerjasama dan produktif dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi sekolah.

# Di Indonesia masih banyak ditemukan permasalahan dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya kesiapan dalam menghadapi tantangan dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin maju, minimnya kegiatan pelatihan di lingkungan sekolah maupun luar sekolah, sarana dan prasarana kurang memadai di sekolah. Masalah lain yang dihadapi terkait kinerja adalah masih banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menerima gaji rendah bila dibandingkan dengan pekerjaan lain sehingga berdampak pada kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

# Pada SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika yang diteliti, penulis melakukan wawancara awal dengan kepala sekolah, wakasek kurikulum, guru, dan siswa. Penulis menemukan fakta awal bahwa terdapat beberapa tenaga pendidik (guru) belum tepat waktu dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sehingga guru tersebut melaksanakan proses belajar mengajar tanpa menggunakan pedoman yang tertuang dalam RPP. Masih terdapat guru yang masuk mengajar tidak tepat waktu atau terlambat masuk kelas, bahkan ada guru yang mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya. Masih terdapat guru yang memberikan tugas atau catatan, masih ada guru yang belum sepenuhnya mampu mengikuti perubahan sistem kurikulum. Guru dalam melaksanakan pembelajaran masih menggunakan metode lama, belum maksimal dalam menggunakan media ajar sehingga terlihat sangat monoton dan tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum. Pada masa sekarang yang semakin maju, setiap satuan pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang mampu bersaing yang tentunya siap dalam menghadapi perubahan – perubahan yang berkaitan dengan aspek kehidupan manusia.Dalam pelayanan administrasi di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika, masih terdapat tenaga administrasi yang belum maksimal dalam mengoperasikan komputer. Walaupun tidak terlalu signifikan menghambat proses administrasi, namun menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan kepala sekolah terkait dengan kinerja tenaga administrasi. Tenaga kependidikan lainnya seperti tenaga keamanan dan tenaga kebersihan juga masih belum tepat waktu memulai pekerjaannya.

# Permasalahan yang diuraikan diatas sesungguhnya bukan hal baru dan kepala sekolah SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika sangat menyadari hal tersebut, sehingga selaku pimpinan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Kepala sekolah berkoordinasi dengan wakasek kurikulum berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan workshop pembuatan RPP setiap awal semester, melakukan pengawasan dan supervisi. Dukungan lain yang diberikan adalah mendorong bawahannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, memenuhi media ajar dan pembelajaran. Untuk mendisiplinkan bawahannya, kepala sekolah menerapkan absensi *fingerprint* dan absensi manual.

Data persentase kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Persentase Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Persentase Kinerja** | **Tenaga Pendidik** | **Tenaga Kependidikan** |
| 90 - 100% | 22 | 2 |
| 80 - 89% | 34 | 6 |
| 70 - 79% | 0 | 0 |
| 60 – 69% | 0 | 0 |
| <60% | 0 | 0 |
| Jumlah | 56 | 8 |

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa persentase kinerja dari 56 orang tenaga pendidik, sebanyak 22 orang persentase kinerjanya 90 – 100%, 34 orang persentase kinerja 80 – 89%. Dari 8 orang tenaga kependidikan, 2 orang persentase kinerjanya 90 – 100%, 6 orang persentase kinerjanya 80 – 89%. Dengan demikian, sebagian besar persentase kinerja antara 80 – 89% atau kurang dari 100%.

Kasmir menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Juniarti & Putri, 2021:44). Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Khaeruman et al., 2021:8). Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juniarti & Putri, 2021:44).

Penelitian terdahulu Julikha et al (2024:879) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong bawahannya sehingga bekerja dengan penuh semangat dan pantang menyerah. Dukungan penuh yang diberikan sangat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Azis & Suwatno (2019:252) menyatakan kinerja guru akan bermutu apabila gaya kepemimpinan bermutu juga, demikian sebaliknya. Dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mempunyai keunggulan lebih sehingga bawahan juga berdaya guna. Keunggulan dapat dilihat dari pola perilaku, kemampuan dalam pengetahuan maupun keterampilan.

Menurut Frismelly et al (2021:86-87), kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru secara pribadi supaya guru merasa ada perhatian penuh dari kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang bertujuan merubah guru dari yang tidak disiplin menjadi lebih disiplin, gaya kepemimpinan yang menganggap guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya dan apabila ada kendala, guru dapat mengatasinya sendiri tanpa tergantung kepada pimpinan. Kepala sekolah dapat mengkondisikan gaya kepemimpinannya pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ani et al., 2021:666). Metode ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire* terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Kelayakan** **Instrumen**

Hasil uji kelayakan instrumen dapat dilihat pada hasil uji valididitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Instrumen pernyataan dikatakan valid apabila R hitung > R tabel. Derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) *=* n - 2, dimana n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah 64 - 2 = 62 dengan taraf signifikansi 0,05 yang menghasilkan R tabel sebesar 0,246.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pernyataan** | **R hitung** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan Otokratis(X1) | X1.1 | 0,282 | Valid |
| X1.2 | 0,280 | Valid |
| X1.3 | 0,307 | Valid |
| X1.4 | 0,533 | Valid |
| X1.5 | 0,273 | Valid |
| X1.6 | 0,319 | Valid |
| X1.7 | 0,324 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis(X2) | X2.1 | 0,529 | Valid |
| X2.2 | 0,742 | Valid |
| X2.3 | 0,466 | Valid |
| X2.4 | 0,763 | Valid |
| X2.5 | 0,570 | Valid |
| X2.6 | 0,662 | Valid |
| X2.7 | 0,603 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*(X3) | X3.1 | 0,423 | Valid |
| X3.2 | 0,490 | Valid |
| X3.3 | 0,515 | Valid |
| X3.4 | 0,563 | Valid |
| X3.5 | 0,576 | Valid |
| X3.6 | 0,504 | Valid |
| X3.7 | 0,364 | Valid |
| Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan(Y) | Y.1 | 0,596 | Valid |
| Y.2 | 0,717 | Valid |
| Y.3 | 0,276 | Valid |
| Y.4 | 0,675 | Valid |
| Y.5 | 0,528 | Valid |
| Y.6 | 0,602 | Valid |
| Y.7 | 0,684 | Valid |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

1. Uji Reliabilitas

Instrumen berupa pernyataan pada variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) | 0,612 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) | 0,850 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X3) | 0,765 | Reliabel |
| Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) | 0,830 | Reliabel |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

**Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai F dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak dan dapat diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Kelayakan Model**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Df** | **F** | **Sig** |
| *Regression* | 3 | 8,091 | 0,001 |
| Residual | 60 |  |  |
| Total | 63 |  |  |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 4, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak dan dapat diteliti lebih lanjut.

 **Uji Kekuatan Hubungan Variabel**

Nilai *R square* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independent (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Hasil uji kekuatan hubungan variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Kekuatan Hubungan Variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Model*** | ***R Square*** | ***Std. Error of the Estimate*** |
| 1 | 0,288 | 862,335 |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,288 atau 28,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebesar 28,8% dan selebihnya sebesar 71,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

**Tabel 6**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **B** | ***Std. Error*** |
| *Constant* | 3307,694 | 545,821 |
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) | -0,401 | 0,154 |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) | 0,411 | 0,115 |
| Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X3) | 0,182 | 0,152 |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y = 3307,694 – 0,401 + 0,411 + 0,182

Hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta positif sebesar 3307,694, yang artinya bahwa apabila semua variabel bebas yaitu X1 (gaya kepemimpinan otokratis), X2 (gaya kepemimpinan demokratis), X3 (gaya kepemimpinan *laissez faire*) bernilai tetap (konstan), maka nilai variabel terikat Y (kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) akan mengalami peningkatan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan otokratis sebesar -0,401. Nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah antara kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan gaya kepemimpinan otokratis. Apabila gaya kepemimpinan otokratis mengalami kenaikan, maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan mengalami penurunan dengan variabel bebas lainnya dianggap bernilai tetap (konstan).
3. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,411. Nilai positif menunjukkan hubungan satu arah antara kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan gaya kepemimpinan demokratis. Apabila gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan, maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan dengan variabel bebas lainnya dianggap bernilai tetap (konstan).
4. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan *laissez faire* sebesar 0,182. Nilai positif menunjukkan hubungan satu arah antara kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Apabila gaya kepemimpinan *laissez faire* mengalami kenaikan, maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kependidikan akan mengalami peningkatan dengan variabel bebas lainnya dianggap bernilai tetap (konstan).

**Uji Pengaruh Antar Variabel**

Uji pengaruh antar variabel dapat diukur dari nilai t dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi <0,05, maka disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Hasil uji pengaruh antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**

**Hasil Uji Pengaruh Antar Variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **T** | **Sig.** |
| *Constant* | 6,060 | 0,001 |
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) | -2,610 | 0,011 |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) | 3,564 | 0,001 |
| Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X3) | 1,192 | 0,238 |

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena nilai signifikansi 0,011 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena nilai signifikansi 0,001 atau lebih kecil dari 0,05.
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidik karena nilai signifikansi 0,238 atau lebih besar dari 0,05.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika, **diterima**.
2. Diketahui nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika, **diterima**.
3. Diketahui nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,238 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika, **ditolak.**

**Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika**

Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otokratis, maka bawahannya akan bekerja dibawah kendali karena segala sesuatu sudah diatur sehingga sangat sulit untuk mengembangkan diri. Ketegasan yang tidak terbantahkan dari kepala sekolah dengan cara menekankan pada bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar ataupun waktu yang ditentukannya, justru membuat bawahannya menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya karena merasa bekerja dibawah tekanan.

Apabila kepala sekolah melakukan pengawasan yang sangat ketat terhadap pelaksanaan tugas dari bawahannya juga dapat mempersempit ruang gerak, membatasi daya kreativitas dan inovasi dalam menjalankan tugasnya. Teguran keras yang ditujukan untuk mendisiplinkan bawahan juga tidak memberikan kontribusi yang positif karena dapat menimbulkan kesenjangan, terjadinya konflik yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang tidak maksimal sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Firmana (2018:7) yang menyatakan apabila gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan, maka akan berpengaruh negatif dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Penelitian Islami & Kusumaningsih (2020:101) menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis dapat membuat karyawan bekerja dengan tidak maksimal karena adanya tekanan yang mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaaannya.

**Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika**

Apabila gaya kepemimpinan demokratis yang dijalankan kepala sekolah, maka akan menciptakan gairah dan semangat bagi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa ada rasa kebersamaan dengan kepala sekolah dalam melaksanakan penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah bersifat kooperatif dan selalu berinteraksi dengan bawahannya tanpa melihat dari suku, ras, dan agama. Kepala sekolah juga melakukan supervisi sebagai bentuk pengawasaan dan pembinaan sehingga dapat melakukan evaluasi kinerja. Dalam hal penyususunan program kerja, kepala sekolah juga menerima saran atau masukan sehingga seluruh bawahan merasa dilibatkan dan berkontribusi untuk kesuksesan mencapai tujuan, visi dan misi sekolah.

Dalam hal pengembangan untuk peningkatan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, kepala sekolah juga memberikan dukungan dan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah sehingga lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru adalah pendidikan profesi dalam jabatan (daljab), pelatihan asesor bagi guru produktif pada setiap program keahlian. Bagi tenaga kependidikan bagian administrasi juga diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam bidang administrasi di luar sekolah. Kepala sekolah selalu mengapresiasi setiap hasil kerja bawahannya dengan tetap memberikan motivasi atau dukungan maupun dalam bentuk penghargaan.

Kepala sekolah diharapkan tetap menerapkan gaya kepemimpinan demokratis karena adanya rasa kebersamaan, hubungan yang harmonis, serta tidak ada kesenjangan yang sangat jauh antara pimpinan dan bawahan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi sekolah adalah bukan semata keberhasilan kepala sekolah, tetapi adalah keberhasilan bersama antara kepala sekolah dengan bawahannya yang saling mendukung dalam proses penyelenggaraan pendidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.

Penelitian ini relevan dengan yang dilakukan oleh Tumbol et al (2014:45) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pemimpin memberikan ruang gerak untuk beraktivitas dan memberikan kepercayaan dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan. Pemimpin tidak menggunakan kekuasaannya secara mutlak, tetapi masih mau menerima masukan dalam membuat suatu kebijakan yang akan dilakukan. Penelitian Pradita & Wardhana (2018:2632) dan Djunaedi & Gunawan (2018:405) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Salsabila et al (2023:177) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah ditunjukkan dengan selalu menerima pendapat, baik berupa saran maupun kritikan dari bawahannya dengan cara duduk bersama dalam membuat setiap keputusan tanpa adanya kekuasaan pimpinan yang dominan. Kesenjangan antara pimpinan dan bawahan tidak terjadi.

**Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika**

Pada dasarnya kepala sekolah mendelegasikan tugas-tugas kepada bawahannnya dan memberikan kebebasan untuk menangani apabila ada permasalahan yang dihadapi. Kepala sekolah menganggap bahwa bawahannya adalah orang yang mampu, memiliki tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang baik serta mandiri dalam pelaksanaan tugas. Namun keberadaan dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin masih diperlukan guna mendukung penyelenggaraan pendidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika. Kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang mau melibatkan diri, tidak egois atau yang hanya mementingkan kepentingan pribadi. Setiap pekerjaan selalu dibuat dalam pembagian tugas yang jelas sehingga semua ada aturan dan standar yang diketahui bersama. Kepala sekolah tidak bersifat pasif yang hanya menerima laporan pelaksanaan tugas-tugas dari bawahannya, tetapi adalah sosok yang sangat aktif dalam semua pelaksanaan program kegiatan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.

Hasil penelitian Tumbol et al (2014:45) dan Hardian et al (20156:6) menyatakan gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Minimnya kontak atau komunikasi pemimpin dengan bawahan, kebebasan yang seluas-luasnya yang diberikan kepada bawahan, pemimpin tidak melibatkan diri atau bersifat pasif sehingga tidak menjalankan kepemimpinannya yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja bawahan demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian Shalahuddin (2021:629) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap kinerja karena kebebasan yang lebih luas membuat bawahan bekerja tanpa ada yang mengendalikan. Bawahan bekerja sesuai dengan kehendak masing-masing, tidak adanya standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan membuat para bawahan tidak setuju dengan hal tersebut.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otokratis, tidak akan memberikan pengaruh yang positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.
2. Kepala sekolah tetap menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan tetap menjalin hubungan yang baik dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan motivasi, melakukan supervisi dan pengawasan, evaluasi, menerima masukan atau saran dalam menyusun program kerja untuk mencapai tujuan, visi dan misi SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika.
3. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tetap mendukung kepemimpinan kepala sekolah demi tercapainya tujuan, visi, dan misi SMK Negeri 3 Kesehatan dan Pekerjaan Sosial Mimika. Kepala sekolah tetap memberikan dukungan dan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan dalam lingkungan sekolah maupun luar sekolah demi peningkatan kualitas dan pengembangan diri.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 663–674. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38279

Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannnya)*. Penerbit Yayasan Barcode, Makassar.

Azis, A. Q., & Suwatno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 246–253. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *3*(3), 401–408. https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104

Firmana, A. A. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteena Hijab Jombang. *Manajemen Bisnis*, *8*(1), 1–10. https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047

Frismelly, A., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dirasah*, *4*(2), 82–88. https://doi.org/10.29062/dirasah.v4i2.308

Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1), 1–7. https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/716

Islami, K. B., & Kusumaningsih, L. P. S. (2020). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, *2*, 94–104. https://doi.org/org/10.30659/psisula.v2i0.13074

Julikha, P., Suratno, E., & Pasaribu, J. Pa. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(4), 873–880. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1368

Juniarti, A., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Penerbit CV. Pena Persada, Purwokerto Selatan.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Penerbit CV. AA RIZKY, Serang.

Pradita, T. R., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Toyota Sales Operation (Auto2000) Cabang Soekarno Hatta bandung. *E-Proceeding of Management*, *5*(2), 2627–2633. https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6966

Salsabila, N., Rachmawati, U., Anugraheni Puspita, Jasmine, S. F., Abelia Fayza El Zahra, & Rahmanjani, R. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Wijaya Putra Surabaya. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, *3*(2), 168–178. https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i2.1476

Shalahuddin. (2021). Investigasi Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran. *Forum Ekonomi*, *23*(3), 625–632.

Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, *2*(1), 38–47. https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3516