

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, SITUASIONAL,
PELAYANAN DAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN
DI KECAMATAN BUNAKEN KOTA MANADO**

Oleh:

Lidya Rorimpandey

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas SamRatulangi Manado
e-mail: keyragina@yahoo.com

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan pegawai agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk *teamwork* akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dengan adanya peningkatan kinerja dan komitmen dari bawahannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus memperhatikan sikap bawahannya terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan, karena akan berpengaruh terhadap produktivitas dari pekerjaan itu sendiri. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Sampel yang digunakan sebanyak 36 pegawai dari 3 Kelurahan yang ada di Kecamatan Bunaken dengan metode *Purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah Gaya Kepemimpinan Autentik, sehingga kesadaran diri, keadilan, tingkah laku autentik dan perhubungan keaslian dalam kepemimpinan harus menjadi perhatian dalam pemerintahan pada kantor kelurahan di kecamatan Bunaken.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan, autentik, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Leadership is a skill that is required by each manager to be able to direct employees to perform optimally. Failure manager form teamwork will affect the overall performance of the organization. Transformational leadership style, transactional, Situational, and Authentic Services have an important role in achieving organizational goals are realized with an increase in performance and commitment of subordinates. Leaders must pay attention to the style of leadership subordinates attitudes towards work to be done, because it will affect the productivity of the work itself. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, transactional, Situational Service and Authentic on Employee Performance in District Village Bunaken Manado. The samples used were 36 employees of 3 in the District Village Bunaken purposive sampling method. The results showed that transformational leadership style, transactional, Situational, Services and Authentic positive and significant effect on employee performance in the District Village Bunaken Manado. The most dominant variable is the Authentic Leadership Style, so that self-awareness, justice, and transportation behavior authentic authenticity in leadership should be a concern in the government of the district office in the district this member.

Keywords: *Transformational leadership style, transactional, situasional, services, authentic, employee performance*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasibuan (2009:169) kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada berbagai tipe gaya kepemimpinan yang banyak dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik dengan pendekatan yang berbeda-beda. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalahetis, Pendekatan situasionallebih menekankan pada dimensi arahan dan dimensi dukungan, Kepemimpinan Pelayanan lebih cenderung mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. berbeda halnya dengan gaya kepemimpinan autentik yang lebih menekankan pada proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri, sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif. Antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dengan adanya peningkatan kinerja dan komitmen dari bawahannya.

Sikap yang proaktif dan tegas terhadap para pegawai dari pemimpin yang ada dalam wilayah Kecamatan Bunakenakanberakibat pada pengenalan dan pemahaman yang lebih terhadap pegawai terutama untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Disiplin para pegawai pemerintah kelurahan di Wilayah Kecamatan Bunaken masih harus ditingkatkan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dan dapat mengerjakan tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin dalam hal ini lurah di Wilayah Kecamatan Bunaken masih harus ditingkatkan lagi agar dalam memimpin organisasi kelurahan dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.
2. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.
3. Gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.
4. Gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.
5. Gaya kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.
6. Gaya kepemimpinan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bunaken kota Manado.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma, Indikatornya adalah : (1) *Charisma*; Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan, (2) *inspiration*; Mengkomunikasikan

harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, (3) *Intellectual stimulation*; mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, (4) *Individualized consideration*; Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran (Wijayanto, 2012:176).

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Suwatno dan Priansa (2011:157) berpendapat bahwa Kepemimpinan Transaksional ini adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu : Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. Indikatornya adalah : (1) *Contingent reward*; Melakukan kontrak pertukaran penghargaan dan upaya, menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik, (2) *Management by exception*(aktif); Melihat dan mencari deviasi berdasarkan aturan dan standar, serta melakukan tindakan korektif, (3) *Management by exception* (pasif); mengintervensi bila tidak sesuai standar, (4) *Laissez-faire*; Melepaskan tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gary (2011:142) melakukan klasifikasi dalam kepemimpinan dan salah satunya dengan pendekatan situasional yaitu menekankan pada pentingnya factor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut. Teori-teori dalam kelompok ini sering diidentifikasi ke dalam teori kontingensi yang dapat dikontraskan dengan teori universal tentang kualitas umum kepemimpinan yang efektif. Dalam Kepemimpinan Situasional, perilaku pemimpin yang tepat adalah bervariasi tergantung situasi yang dihadapi. Indikatornya adalah : (1) Tuntutan tugas (*task requirement*), (2) Harapan dan perilaku rekan kerja (*peers' expectation and behavior*), karakteristik, budaya dan kebijakan organisasi (Suwatno dan Priansa, 2011:142).

Gaya Kepemimpinan Pelayanan

Gaya Kepemimpinan Pelayanan yaitu sebuah konsep kepemimpinan yang esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Greenleaf dalam bukunya yang berjudul *Servant Leadership* menyebutkan, Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Indikatornya adalah : Pelayanan kepada karyawan, pelayanan kepada pelanggan, dan pelayanan kepada masyarakat (Nuryati, 2003:4).

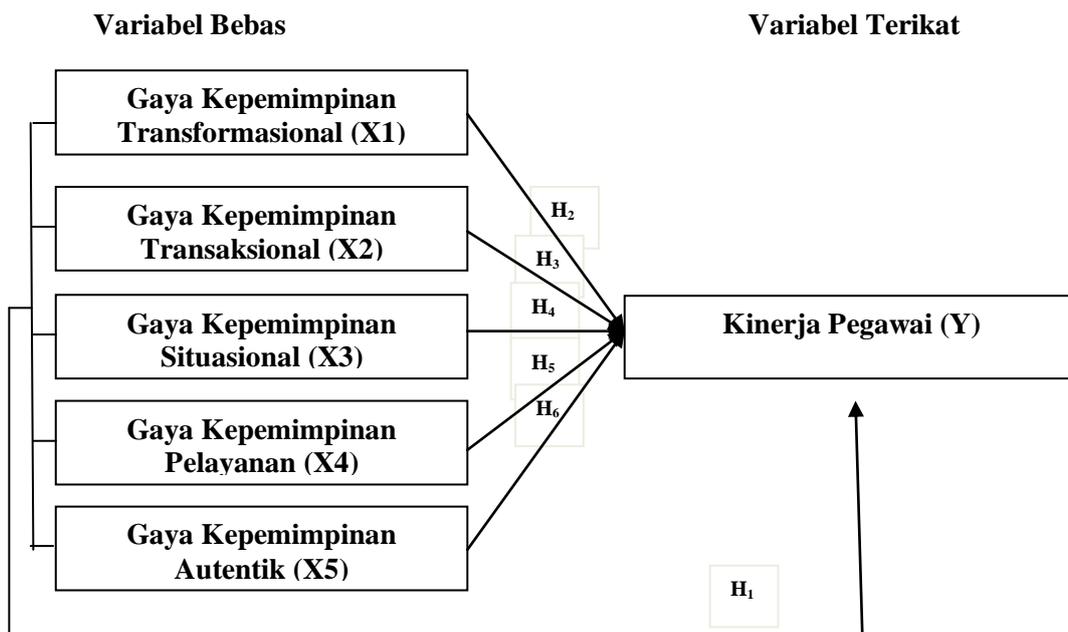
Gaya Kepemimpinan Autentik

Gaya Kepemimpinan Autentik sebagai satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang di berikan dalam konteks membangun sebuah organisasi. Kajian mengenai kepemimpinan autentik kebanyakan menghubungkan domain-domain kepemimpinan autentik dengan pendekatan psikologi. Indikatornya adalah : (1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*), (2) Proses Keadilan (*Unbiased Processing*), (3) Tingkah laku Autentik (*Authentic behavior/ action*), (4) Perhubungan keaslian (Mohammad, 2006:16).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja dapat dikukur dari beberapa indikator antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan, Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diembankan perusahaan kepada karyawannya, dan Sikap (Mangkunegara, 2006:67).

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber :Review Teori, 2013

Hipotesa

1. Gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
2. Gaya kepemimpinan Transformasional diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
3. Gaya kepemimpinan Transaksional diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
4. Gaya kepemimpinan Situasional diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
5. Gaya kepemimpinan Pelayanan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
6. Gaya kepemimpinan Autentik diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai Kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, yaitu penulis menggunakan pertimbangan sendiri dengan cara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis (Sugiyono, 2004:74). Dengan menggunakan metode *purposive sampling* responden yang dipilih sebagai sampel adalah pegawai di tiga Kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado yaitu kelurahan Bailang, Kelurahan Molas

dan Kelurahan Meras dengan jumlah sampel adalah 36 pegawai, dengan pertimbangan dari segi waktu, biaya, tenaga, lokasi sampel tersebut lebih mudah dan terjangkau oleh peneliti.

Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), adalah kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta memiliki karisma. Indikator dari Kepemimpinan Transformasional adalah: *Charisma, Inspiration, Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration*.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), adalah kepemimpinan dimana pemimpin memberikan motivasi pengikut dan mengarahkan penetapan tujuan melalui aturan main yang jelas. Indikator dari Kepemimpinan Transaksional adalah: *Continent reward, Management by exception, Management by exception* (pasif) dan *Laisezz-faire*.
3. Gaya Kepemimpinan Situasional (X3), adalah kepemimpinan dimana pemimpin menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut. Indikator dari kepemimpinan situasional adalah : Tuntutan tugas (*task requirement*), Harapan dan perilaku rekan kerja (*peers' expectation and behavior*), Karakteristik, harapan, dan perilaku karyawan, dan Budaya dan kebijakan organisasi
4. Gaya Kepemimpinan Pelayanan (X4), adalah kepemimpinan yang esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Gaya Kepemimpinan Pelayanan indikatornya antara lain : Pelayanan kepada karyawan, Pelayanan kepada pelanggan, dan Pelayanan kepada masyarakat
5. Gaya Kepemimpinan Autentik (X5), adalah satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang diberikan dalam konteks membangun sebuah organisasi. Kepemimpinan autentik diklasifikasikan kepada empat indikator utama yaitu : Kesedaran Diri (*Self Awareness*), Proses Keadilan (*Unbiased Processing*), Tingkah laku Autentik (*Authentic behavior/ action*), dan Perhubungan keaslian
6. Kinerja Pegawai (Y), adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Kinerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap.

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* > 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiono, 2004:112).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiono, 2004:119).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi > 0,10 (Sugiono, 2004:126).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiono, 2004:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2), gaya kepemimpinan situasional (X3), gaya kepemimpinan pelayanan (X4), gaya kepemimpinan autentik (X5), sedangkan variabel dependen adalah motivasi Kerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya, maka Persamaan Regresi Bergandanya (Umar, 2005:134) menjadi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X1, Gaya Kepemimpinan Transformasional

β_2 = koefisien regresi dari variable X2, Gaya Kepemimpinan Transaksional

β_3 = koefisien regresi dari variable X3, Gaya Kepemimpinan situasional

β_4 = koefisien regresi dari variable X2, Gaya Kepemimpinan pelayanan

β_5 = koefisien regresi dari variable X2, Gaya Kepemimpinan autentik

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X3 = Gaya Kepemimpinan situasional

X4 = Gaya Kepemimpinan pelayanan

X5 = Gaya Kepemimpinan Autentik

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Serentak (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) digunakan Uji F dengan langkah langkahnya antara lain : Membuat formula hipotesis, menentukan level signifikansi dengan tabel F – tabel, mencari F – hitung dan mengambil keputusan dengan asumsi jika F – hitung < F – tabel, maka Ho diterima, jika F – hitung = F – tabel, maka Ho diterima dan jika F – hitung > F – tabel, maka Ho ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan Uji t dengan langkah langkahnya antara lain : Membuat formulasi hipotesis, menentukan level signifikansi dengan menggunakan t – tabel, menghitung nilai t – statistik dan mengambil keputusan dengan asumsi jika t – hitung < t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung = t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung > t – tabel, maka Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Deskripsi responden dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau means dari variable terikat yaitu kinerja pegawai Kelurahan pada Kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 4,1319 dengan standart deviasi sebesar 0,35095, variable gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai rata-rata 4,1250 dan standart deviasi 0,3904, variable gaya kepemimpinan transaksional dengan nilai rata-rata 4,1528 dan standart deviasi 0,34475, variable gaya kepemimpinan situasional dengan nilai rata-rata 4,1528 dan standart deviasi 0,33953, variable gaya kepemimpinan pelayanan dengan nilai rata-rata 4,0926 dan standart deviasi 0,32476, dan nilai rata-rata atau means dari variable gaya kepemimpinan autentik sebesar 4,0417 dengan standart deviasi 0,32459 dengan N

atau jumlah yang diteliti sebanyak 36 responden. Artinya bahwa variable kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan pelayanan, dan gaya kepemimpinan autentik pegawai Kelurahan pada Kecamatan Bunaken kota Manado termasuk baik karena berada di antara nilai 3,51-5,00 atau rata-rata setuju dan sangat setuju terhadap indicator yang diukur dari kuesioner berdasarkan skala linkert yang digunakan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
P1	,644	,946	Valid
P2	,754	,954	Valid
P3	,673	,953	Valid
P4	,565	,978	Valid
P5	,735	,934	Valid
P6	,790	,937	Valid
P7	,748	,958	Valid
P8	,649	,954	Valid
P9	,724	,979	Valid
P10	,756	,976	Valid
P11	,679	,943	Valid
P12	,630	,956	Valid
P13	,656	,932	Valid
P14	,750	,976	Valid
P15	,753	,965	Valid
P16	,596	,934	Valid
P17	,674	,932	Valid
P18	,665	,940	Valid
P19	,694	,934	Valid
P20	,730	,976	Valid
P21	,595	,927	Valid
P22	,720	,912	Valid
P23	,745	,925	Valid

Sumber : Data Olahan, 2013.

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir yang dianalisis sudah valid, karena nilai *corrected item-total corrected*-nya sudah lebih besar dari r_{Tabel} sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	R_{Tabel}
0,957	0,361

Sumber : Data Olahan, 2013.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha $0,957 > 0,60$ atau $0,80$ maka butir-butir pertanyaan disebut sudah reliabel.

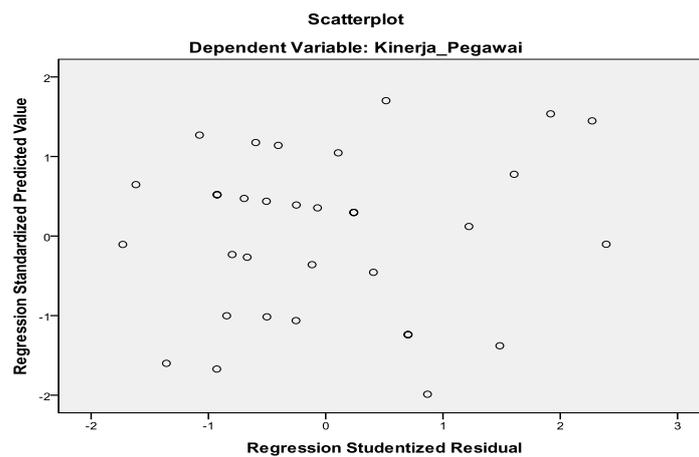
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	.145	6.905
Gaya_Kepemimpinan_Transaksional	.163	6.148
Gaya_Kepemimpinan_Situasional	.425	2.355
Gaya_Kepemimpinan_Pelayanan	.475	2.104
Gaya_Kepemimpinan_Autentik	.310	3.223

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2013

Hasil output Tabel 3 tersebut didapatkan hasil bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Normalitas**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan, 2013

Analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.669	.170		-3.929	.000
	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	.437	.095	.398	4.604	.000
	Gaya_Kepemimpinan_Transaksional	.175	.083	.172	2.114	.043
	Gaya_Kepemimpinan_Situasional	.114	.052	.110	2.189	.036
	Gaya_Kepemimpinan_Pelayanan	.134	.052	.124	2.606	.014
	Gaya_Kepemimpinan_Autentik	.308	.064	.285	4.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2013

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar -0,669 hal ini berarti bahwa pada saat $X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan X_5 sama dengan nol maka kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar -0,669. Koefisien variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,437 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Gaya kepemimpinan Transformasional naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 0,437, Koefisien variabel Gaya kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 0,175 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Gaya kepemimpinan Transaksional naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 0,175, Koefisien variabel Gaya kepemimpinan Situasional (X_3) sebesar 0,114 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Gaya kepemimpinan Situasional naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 0,114, Koefisien variabel Gaya kepemimpinan Pelayanan (X_4) sebesar 0,134 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Gaya kepemimpinan Pelayanan naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 0,134, sedangkan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Autentik (X_5) yang sebesar 0,308 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado sebesar 0,308. Nilai R atau multiple R sebesar 0,984 atau 98,4 yaitu menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan terikat adalah kuat. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,968 atau 96,8 % artinya 3,2 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Table 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.171	5	.834	179.204	.000 ^a
	Residual	.140	30	.005		
	Total	4.311	35			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan_Autentik, Gaya_Kepemimpinan_Pelayanan, Gaya_Kepemimpinan_Situasional, Gaya_Kepemimpinan_Transaksional, Gaya_Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2013

Tabel 5 dan hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 179,204 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 3,14. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel Gaya kepemimpinan Tranfomasional, Gaya kepemimpinan Transaksional, Gaya kepemimpinan Situasional, Gaya kepemimpinan Pelayanan, dan Gaya kepemimpinan Autentik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dapat diterima kebenarannya.

Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 4,604, untuk variabel Gaya kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 2,114, untuk variabel Gaya kepemimpinan Situasional (X_3) sebesar 2,189, untuk variabel Gaya kepemimpinan Pelayanan (X_4) sebesar 2,606 dan untuk variabel Gaya kepemimpinan Autentik (X_5) sebesar 4,832 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,668 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, situasional, pelayanan dan Autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dapat dibuktikan. Serta hal ini juga dapat dilihat melalui Tabel 4.25 untuk seluruh variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan dalam penelitian ini dan dari kelima faktor tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado adalah Gaya Kepemimpinan Autentik hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya paling besar.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Statistik menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional seperti: Pimpinan memberikan pemahaman tentang visi dan misi kelurahan serta upaya dalam meraih respek dan kepercayaan, Pimpinan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, Pimpinan mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, dan Pimpinan memberikan perhatian personal, melatih dan memberikan saran berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado. Hal ini sesuai dengan penelitian Pattiasina (2010) yang melakukan studi pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pelayanan dengan budaya kerja dan *good corporate governance* sebagai variabel moderasi pada rumah sakit di kota Ambon dimana dia berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Statistik menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional seperti : Pimpinan melakukan kontrak pertukaran penghargaan dan upaya, menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik, Pimpinan melihat dan mencari deviasi berdasarkan aturan dan standar, serta melakukan tindakan korektif, Pimpinan mengintervensi bila tidak sesuai standar, dan Pimpinan melepaskan tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Statistik menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Situasional seperti : Ada tuntutan tugas dari pemimpin, Pimpinan memiliki harapan dan perilaku rekan kerja, Adanya karakteristik, harapan, dan perilaku karyawan dalam kepemimpinan dan Adanya budaya dan kebijakan organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai .

Hasil Uji Statistik menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Pelayanan seperti : Pemimpin memiliki sikap pelayanan kepada seluruh bawahan, Pemimpin memiliki sikap pelayanan kepada Pelanggan, dan Pemimpin memiliki sikap pelayanan kepada masyarakat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado. Hal ini sesuai dengan penelitian Nuryati (2003) yang berjudul Kepemimpinan Pelayanan : Pendekatan baru model kepemimpinan dimana berkesimpulan bahwa dari beberapa

karakteristik model kepemimpinan pelayanan yang paling sering dipakai adalah karakteristik yang dikemukakan oleh Larry Spears. Pimpinan pelayan mutlak penting mampu mendengarkan, penuh empaty, penyentuh emosional jiwa terhadap pengikutnya. Selain itu, harus memiliki ketenangan batin, mampu memecahkan berbagai permasalahan yang timbul, menyeimbangkan antara konseptual dan operasional, memiliki visi, mampu melayani kebutuhan orang lain, komitmen terhadap pertumbuhan pribadi, dan membangun komunitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan Autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Autentik seperti : Adanya kesadaran diri dalam kepemimpinan, Adanya proses keadilan dalam kepemimpinan, Adanya tingkah laku autentik dalam kepemimpinan dan Adanya perhubungan keaslian dalam kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado. Hal ini sesuai dengan Penelitian Mohammad (2006) yang berjudul Kepemimpinan Autentik dalam pendidikan teknik dan vokasional di Politeknik yang menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang signifikan di antara prestasi kerja pensyarah dengan keempat-empat domain kepemimpinan autentik yaitu kesadaran diri (*self awareness*), proses keadilan (*unbiased processing*), tingkah laku autentik (*authentic behavior*) dan perhubungan keaslian (*relational authenticity*).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Statistik menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado yang dipengaruhi tersebut berupa : Kualitas kerja pegawai baik, Kuantitas kerja pegawai baik, Adanya tanggungjawab pegawai dalam bekerja dan Pegawai memiliki sikap yang baik dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik berpengaruh secara bersama dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado.
2. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
3. Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
4. Gaya kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
5. Gaya kepemimpinan Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.
6. Gaya kepemimpinan Autentik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado.

Saran

Saran penelitian adalah: Pimpinan kelurahan sebaiknya memperhatikan Gaya kepemimpinan, guna peningkatan Kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado. Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat terutama gaya kepemimpinan autentik seperti adanya kesadaran diri dalam kepemimpinan, adanya proses keadilan dalam kepemimpinan, adanya tingkah laku autentik dalam kepemimpinan dan adanya perhubungan keaslian dalam kepemimpinan perlu mendapat perhatian karena paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan M, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara A.P , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mohammad B, 2006. *Kepemimpinan Autentik Dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional di Politektik, Kota Kinabalu, Sabah*
- Nuryati, 2003. *Kepemimpinan Pelayanan : Pendekatan baru model kepemimpinan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
- Pattiasina V, 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pelayanan dengan budaya kerja dan good corporate governance sebagai variabel moderasi pada rumah sakit di kota Ambon*, Universitas Brawijaya Malang. <http://www.google.com/url?lib=library.ub.ac.id> (diakses 18 Nopember 2013). Hal 112-120.
- Suwatno dan D. J, Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi public dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar H, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wijayanto D, 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.