

KEPEMIMPINAN EFEKTIF ORGANISASI PUBLIK DARI PERSPEKTIF GAYA KEPEMIMPINAN DAN TIPE KEPRIBADIAN

Ferrynela Purbo Laksono

ferrynelapurbo@gmail.com

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas SanataDharma*

ABSTRACT

The study aimed to examine the influence of personality type, and leadership style on effective leadership in public organization. Leadership style described by transformational leadership, transactional leadership, and situational leadership. Personality type use MBTI to identify leader personality. The hypothesis the research was simultaneously influence between personality type, transformational leadership, transactional leadership on effective leadership. This research also partially were measure influence personality type on effective leadership, influences transformational leadership on effective leadership, transactional leadership on effective leadership, and situational leadership on effective leadership. The samples in this study were 102 employees in BPR BKK Lasem. The sample were taken from 110 questionnaire planned. Sampling method was used quota sampling 10 questionnaire to each branch office. The method used in order to analyze was multiple regression linear. The result of this study shows that, simultaneously, there were influences of personality type, transformational leadership, transactional leadership, and situational leadership on effective leadership. Although, the result partially showed that there were influence between personality type, transformational leadership, and situational leadership on effective leadership. The other side there wasn't any influence of transactional on effective leadership.

Keyword : *Personality Type; Transformational Leadership; Transactional Leadership; Situational Leadership, and Effective Leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan pada kepemimpinan yang efektif dalam organisasi publik. Gaya kepemimpinan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional. Tipe Kepribadian menggunakan MBTI untuk mengidentifikasi kepribadian pemimpin. Hipotesis penelitian ini secara simultan mempengaruhi jenis kepribadian, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional pada kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini juga secara parsial mengukur pengaruh tipe kepribadian pada kepemimpinan efektif, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan transaksional pada kepemimpinan yang efektif, dan kepemimpinan situasional pada kepemimpinan yang efektif. Sampel dalam penelitian ini adalah 102 karyawan di BPR BKK Lasem. Sampel yang diambil dari 110 kuisioner yang direncanakan. Metode sampling yang digunakan adalah kuota sampling 10 kuisioner ke masing-masing kantor cabang. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara bersamaan, ada pengaruh tipe kepribadian, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional pada kepemimpinan yang efektif. Meskipun, hasil secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara tipe kepribadian, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan yang efektif. Sisi lain tidak ada pengaruh transaksional terhadap kepemimpinan yang efektif.

Kata kunci: *Tipe Kepribadian; Kepemimpinan Transformasional; Kepemimpinan Transaksional; Kepemimpinan Situasional; dan Kepemimpinan Efektif*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis semakin dinamis. Tantangan semakin menjadi kompleks dimana mulai masuknya faktor global, teknologi, dan juga perkembangan pada ranah psikologi (Afif, 2013). Perkembangan inilah yang menuntut agar setiap entitas bisnis mampu beradaptasi. Adaptasi ditujukan untuk dapat bertahan atau bahkan bersaing dengan entitas lain, jika tidak mampu beradaptasi maka lambat laun akan hilang dari persaingan dan mengalami kebangkrutan. Di sini lah peran pemimpin menjadi sentral untuk dapat memastikan organisasi berjalan dengan baik. Pemimpin menjadi penting untuk dapat mengatur dan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki (Davel, 2012). Pemimpin dipahami sebagai seorang yang mempengaruhi dan memfasilitasi pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan bersama (Yulk, 2012). Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat strategis untuk dapat memastikan seluruh kegiatan dalam organisasi dan bisnis dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Studi mengenai kepemimpinan sudah mulai banyak didiskusikan sejak abad 21. Kepemimpinan merupakan kajian yang komprehensif dan dinamis yang menjadikannya sebagai kajian yang terus berkembang. Penelitian dan argumentasi mengenai kepemimpinan mulai melihat sebagai interaksi antar individu dan kelompok dalam konteks sosial (Crevani, 2010). Secara sosial kepemimpinan dapat dipahami untuk memastikan tegaknya prinsi, memotivasi, mengajak bersama dalam satu visi dan misi (Scherr, 2007). Selain itu pemimpin dapat memberikan dampak terhadap proses tercapainya tujuan dan

arahan yang dinamis agar mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berkembang (Brayman, 1996). Tidak hanya secara sosial, secara psikologis kepemimpinan ikut menjadi kajian yang terus mengalami peningkatan.

Dimensi psikologis menjadi salah satu sudut pandang yang menarik, dimana kajian keperilakuan berkaitan dengan kepemimpinan (Yang, 2010). Kepemimpinan dilihat pula sebagai pola keterkaitan antar individu dapat melalui ciri, kemampuan, dan proses dan cara pengambilan keputusan (Wood, 2005). Kajian mengenai keperilakuan kepemimpinan mulai mengarah kepada gaya yang dapat membedakan satu pemimpin dengan yang lain (Bakanauskane & Barnikaite, 2009). Kepemimpinan mempunyai ciri dan gaya tersendiri dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Perilaku kepemimpinan menjadi teridentifikasi melalui kekhasan gaya dan pendekatan yang digunakan (Hasley, 2009). Berbagai kajian mengungkapkan kepemimpinan dibedakan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang banyak didiskusikan (Yulk, 2012; Lowe, 2009; Oduntude, 2013). Bahkan antara kedua gaya ini sering terlihat sebagai sebuah dikotomis. Hanya perlu diingat bahwa leadership tidak terlepas dari pola interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi (Brayman, 1996). Gaya kepemimpinan yang mampu melihat situasi dan kondisi lingkungan menjadi penting (Herey, 2008). Gaya kepemimpinan situasional menjadi sebuah kajian yang menarik apabila kita berbicara mengenai organisasi publik.

Pendekatan lain yang dapat dikaitkan dalam konteks kepemimpinan adalah bagaimana kepribadian seorang pemimpin. Kepribadian menentukan sikap dan pendekatan individu untuk berinteraksi dengan orang lain (Helmes *et al.* 2012).

Setiap kepribadian membawa ciri masing-masing individu, termasuk didalamnya adalah tipe dan sikap pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Mujtaba & Isomura , 2012). Salah satu pendekatan yang dapat melihat tipe kepribadian adalah MBTI. Pendekatan ini dianggap merupakan pengukuran yang lebih relevan dalam pengukuran kepemimpinan melihat cara seseorang memandang dan berinteraksi terhadap orang lain dengan mengolah informasi melalui proses peng-indaeraan yang ditangkap (Behaz, 2012). MBTI menentukan pengambilan sikap yang didasarkan kepada gejala - gejala yang muncul dalam sebuah interaksi. Untuk itulah perlu melihat MBTI sebagai sebuah pendekatan yang baik untuk mengukur kepemimpinan. Pengambilan keputusan atas stimulus menjadi sebuah hal yang perlu dilihat dalam diri seorang pemimpin.

Hanya saja ketika bicara mengenai kepemimpinan dalam konteks keorganisasian dan kinerja belum dapat diukur. perlu sebuah pengukuran apakah setiap perilaku, tindakan, keputusan, dan pendekatan yang dilakukan seorang pemimpin sudah efektif (Lekka & Healey, 2012). Kepemimpinan efektif dapat diukur dengan indikator - indikator manajerial tertentu. Bagaimanapun kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari aspek manajerial. kemampuan manajerial dan mengelola pengikut menjadi sangat menentukan kemampuan seorang pemimpin (Harsley,2009). Dari sisi inilah Akins (2012) mengembangkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan efektif. Penelitian ini akan melihat seberapa efektif kepemimpinan yang dikaitkan dengan mengkaitkan antara tipe kepribadian dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan efektif erat kaitannya dengan tipe kepribadian (Aranda, 2013). Selain itu, gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan efektif (Yulk, 2012)

Penelitian ini difokuskan pada BPR BKK Lasem. dipilih objek ini karena BPR BKK Lasem sebagai sebuah Badan Usaha Milik Daerah merupakan organisasi publik yang sudah sangat berkembang dan termasuk BPR BKK yang berprestasi. Organisasi publik mempunyai karakter yang terikat dengan kekuatan politik dan juga hierarki yang ketat (Lemay, 2009). Tantangan ini lah yang harus dijawab oleh organisasi publik.

Rumusan Masalah

Pertanyaan kritis yang muncul dan dijawab oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara tipe kepribadian, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif ? 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara tipe kepribadian dengan kepemimpinan efektif ? 3) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan efektif ? 4) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan efektif ? 5) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan situasional dengan kepemimpinan efektif ?

Tujuan Penelitian

Dari paparan tersebut diatas, dan pertanyaan dari rumusan makalah maka penelitian ini mempunyai tujuan yang akan menjadi fokus, sebagai berikut: 1) Secara simultan terdapat pengaruh antara tipe kepribadian, gaya kepemimpinan gaya

transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif; 2) Secara parsial terdapat pengaruh antara tipe kepribadian dengan kepemimpinan efektif; 3) Secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan efektif; 4) Secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan efektif; 5) Secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Para peneliti telah banyak sepakat bahwa pemimpin merupakan suatu seni untuk mempengaruhi, baik secara individu maupun sosial (Lekka, C & Healey, N.2012). Lebih jauh Yukl mengungkapkan Kepemimpinan dalam organisasi sebagai fenomena sosial yang kompleks dan mulai melihat ciri-ciri kepribadian, gaya perilaku pemimpin, dan faktor kontigensi (Yukl & Van Fleet, 1992; 1989). Pemimpin harus melihat tiga dimensi yaitu pemimpin itu sendiri, situasi, dan pengikut untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Hersey, 2008).

Brayman (1996) membagi tiga aspek seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh pertama pemimpin mempengaruhi dengan cara membujuk untuk merubah perilaku, kedua mempengaruhi dengan konteks kelompok dan ketiga pemimpin mempengaruhi dengan memberikan arahan kepada kelompok untuk mencapai tujuan. Ketiga gaya tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Dalam rangka mencapai tujuan dan

mempengaruhi inilah setiap pemimpin dalam konteks individu maupun organisasional dalam mengarahkan mempunyai gaya yang berbeda pada masing-masing individu. Untuk itu perlu perlu klasifikasi untuk dapat lebih mudah meng-identifikasi setiap pendekatan yang digunakan oleh pemimpin.

Kepemimpinan di Organisasi Publik

Organisasi publik mempunyai ciri dan kekhasan, perlu adanya strategi dan pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan. Ciri khas yang ada di organisasi publik adalah dia sangat erat dan dekat dengan kekuasaan politik, selain itu juga hierarki yang sangat ketat (Lemay, 2009). Mengingat kekhasan tersebut maka perlu adanya pendekatan yang khusus, begitu pula ketika berbicara mengenai kepemimpinan di organisasi publik. Pemimpin di organisasi publik harus dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang ada politis dan administrasi yang kuat. Selain itu organisasi publik juga mampu untuk melayani kepentingan masyarakat. Kedua dimensi inilah yang menuntut pemimpin organisasi publik ikut menjadi pertimbangan. Untuk itulah kepemimpinan di organisasi publik menjadi kompleks (Nartisa, 2012).

Bagaimanapun seorang pemimpin organisasi publik harus mampu menyeimbangkan antara kekuatan politik yang telah melekat didalamnya, administrasi yang ketat karena didalamnya telah diatur melalui peraturan baik ditingkat daerah maupun ditingkat pusat, dan juga kepentingan masyarakat yang turut pula menjadi fokus dari pelayanannya.

Kepemimpinan Efektif

Berbicara mengenai kepemimpinan maka

akan berbicara tentang bagaimana pemimpin berkemampuan untuk mencapai tujuan, bagaimana meraih kinerja yang maksimal (Sarwar, 2012) serta cara seorang pemimpin dapat menghindari gangguan yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang sehingga dapat memastikan visi dari perusahaan dapat tercapai (Jensen and Scherr, 2007) dalam rangka mencapai tujuan tersebut keberhasilan seorang pemimpin perlu diukur (Ball, *et al*, 2008).

Secara manajerial perlu diukur seberapa efektif pemimpin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. lebih jauh Akins *et al* (2013) menjabarkan bagaimana seorang pemimpin secara efektif dapat melakukan tugas dan fungsinya. Aspek yang dimiliki adalah *learn, empower, adapt, develop, engage, reflect, sustain, humility, integrity, and practice*.

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kepemimpinan Efektif

Pemimpin perlu untuk mengerti mengenai keadaan dan bagaimana berinteraksi dengan pengikut. Beragam respon yang muncul ketika diperhadapkan dengan situasi tertentu. Seorang pemimpin perlu pendekatan agar dapat memudahkan untuk memahami lebih jauh. Untuk memahami kepemimpinan dapat bertindak efektif diperlukan klasifikasi kepribadian agar dapat lebih mudah mengerti tipe dari masing - masing pemimpin (Hagey, 2012). MBTI (Myers - Briggs Type Indicator) menjadi salah satu pilihan pengklasifikasian kepemimpinan.

Pendekatan ini dapat melihat respon terhadap informasi yang didapat mengenai penginderaan (Aranda, 2013). MBTI lebih jauh menggunakan empat dimensi yaitu introversion dengan ekstroversion, sensing dengan intuitif, thinking dengan feeling, dan judging

dengan perceiving, (Helmas, 2012). Keempat dimensi tersebut sangat dikotomis. Introversion dengan ekstroversion melihat fokus terhadap lingkungan. introversion lebih fokus kepada melihat ke dalamnya dirinya, sedangkan ekstroversion lebih melihat dari luar lingkungannya. Sensing dengan intuitif fokusnya lebih kepada bagaimana mereka merespon terhadap informasi dan stimulus yang dimunculkan. Sensing lebih kepada melihat fakta-fakta yang muncul dalam informasi, sedangkan sensing mencoba melihat lebih jauh pada keterkaitan antara fakta-fakta dan informasi yang diperoleh. Judging dengan perceiving lebih melihat kepada kebiasaan dan keteraturan. Jika judging lebih kepada keteraturan, tertib dan monoton. Sedangkan perceiving lebih spontan dan fleksibel. Thinking dengan feeling lebih kepada bagaimana merespon terhadap stimulus tertentu. Thinking lebih fokus kepada logika dan rasionalitas yang melekat pada dirinya. Sedangkan feeling lebih kepada kepercayaan pada dirinya untuk merespon stimulus, biasanya didasarkan dari pengalaman yang telah dilaluinya (Helm *et al*, 2012).

Personality Tipe tidak dapat dipisahkan dari leadership (Hegey, 2009). Hal ini diperkuat pada studi yang dilakukan oleh Sief and Gartens (2006) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara tipe kepribadian dengan effective leadership. Namun penelitian ini juga akan melihat berdasarkan tipe kepribadian dapat mempengaruhi efektif leadership.

H1 Terdapat pengaruh antara tipe kepribadian terhadap kepemimpinan efektif

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan efektif

Penelitian yang dilakukan oleh Bakanauskane & Barnikaite, (2009) berargumen bahwa gaya kepemimpinan dapat dikaitkan dengan kepemimpinan efektif. Terkhusus pada gaya Kepemimpinan yang banyak digunakan adalah menggunakan tipe transaksional dan transformational antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional telah banyak dikaji. Terkhusus untuk gaya kepemimpinan sepakat bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan efektif (Yulk, 2012; Bass, 2012; Bahrienian *et all.* 2012).

H2: terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan efektif.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kepemimpinan efektif

Sebagaimana mengenai konsep kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional telah banyak dikaji. Bahkan tidak sedikit dari penelitian yang mempertentangkan antara dua gaya kepemimpinan tersebut. Termasuk diantaranya adalah pada tingkatan mengukur tingkat efektivitas kepemimpinan. Pandangan terpecah beberapa ahli setuju mengenai pandangan terdapat keterkaitan antara kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif (Yulk, 2012; Lowe, 2009). Namun beberapa tidak setuju mengenai argument tersebut (Bakanauskane & Barnikaite, 2009; Bahrienian *et all.* 2012; Lowe *et all.* 1996). Untuk itulah pengelitan ini akan mengkaji kembali mengenai pandangan - pandangan tersebut dengan membangun hipotesis sebagai

berikut:

H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepemimpinan efektif

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepemimpinan Efektif

Selain pertentangan mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, gaya kepemimpinan situasional menjadi penting untuk dikaji hal ini mengingat bahwa seorang pemimpin perlu melihat situasi yang terjadi.

Hal ini diperkuat dengan beberapa ahli yang telah setuju bahwa kepemimpinan situasional erat kaitannya dengan kepemimpinan efektif (Yulk, 1982 ; Herey, 2008). Untuk itulah penelitian ini menduga dengan membangun hipotesis sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang akan melihat kasualitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini akan melihat pengaruh antara gaya pemimpin, tipe kepribadian, terhadap kepemimpinan efektif. Gaya kepemimpinan sendiri terbagi menjadi tiga, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan situasional. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapat dari menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BPR BKK Lasem. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode quota sampling dengan masing-masing cabang BPR BKK Lasem disebarkan sebanyak sepuluh kuesionair dengan total cabang se-banyak sebelas

cabang maka akan didapatkan jumlah

sampel 110 responden. Quota sampling dipilih karena populasi tersebar di seluruh kabupaten yang jaraknya relatif jauh, sehingga pemilihan setiap cabang karena dianggap mewakili persebaran data.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heterokedaktisitas dan uji multikolinieritas. Hanya sebelum melakukan serangkaian uji regresi dan rangkaian uji asumsi klasik, terlebih dahulu dilakukan uji realibilitas dan uji validitas untuk mengukur kemampuan pertanyaan dalam kuesionair.

PEMBAHASAN

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini menguji pengaruh dengan melakukan serangkaian uji asumsi klasik. Hanya sebelumnya akan dilakukan uji validitas dan realibilitas data yang diperoleh sebanyak 102 responden dari yang di rencanakan sebesar 110 responden. Responden yang didapat hanya sebagian karena beberapa cabang hanya mengisi sebanyak 9 orang sedang satu orang tidak mengisi.

Uji Validitas dan Realibilitas

Sebelum lebih jauh mengenai analisis regresi linier berganda maka akan diukur dulu nilai validitas dan realibilitas data yang akan digunakan untuk menganalisis.

Berikut adalah nilai realibilitas dan validitas data :

Dari tabel 1 kita dapat melihat bahwa lolos dari uji validitas, terlihat dari nilai r hitung pada semua variabel lebih dari 0,16. Begitu pula dengan uji realibility dikatakan lolos dengan melihat cronbach alpha yang mempunyai nilai lebih dari 0,6. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional senilai 0,876, gaya kepemimpinan transaksional 0,814, Gaya kepemimpinan situasional 0,844, tipe keribadian 0,781, dan kepemimpinan efektif sebesar 0,947. Dari kedua uji dikatakan lolos sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 1
Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Validitas		Realibilitas
	r hitung	tabel	Cronbach alpha
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,35-0,817	,16	0,876
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,563-0,809	,16	0,814
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,82-0,844	,16	0,844
Tipe Kepribadian	0,781-0,893	,16	0,781
Kepemimpinan efektif	0,31-0,608	,16	0,947

Sumber : Data Diolah 2018

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat untuk melakukan uji regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda harus memenuhi kaidah-kaidah pengujian asumsi klasik. Serangkaian uji yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinieritas, uji heterokedaktisitas.

Uji Normalitas

Pada Uji ini akan melihat nilai normalitas dari data regresi berganda. Dari data yang

diolah maka terlihat bahwa data normal terlihat dari signifikansi yang bernilai 0,971 lebih dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Pada uji digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas yang digunakan. Untuk lebih jelas digambarkan melalui tabel dibawah:

Tabel 2
Uji multikolinieritas

Variabel	Nilai toleransi	VIF
Tipe Kepribadian	0,381	1.822
Kepemimpinan Transformasional	0,578	1.202
Kepemimpinan Transaksional	0,331	2.099
Kepemimpinan Situasional	0,328	2.119

Sumber: Data Diolah 2018

Data tersebut memperlihatkan lolos uji multikolinieritas terlihat dari nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF nya kurang dari 10. Nilai dari tipe kepribadian sebesar 1,822, kepemimpinan transformasional 1,202 sedangkan kepemimpinan transaksional sebesar 2,465, kepemimpinan transaksional 2,099, sedangkan kepemimpinan situasional 2,119. Artinya semua variabel bebas tidak ada hubungannya

Uji heterokedaksitas

Pada uji ini akan melihat ketidak samaan varian varian dari residual. Untuk lebih jelasnya akan diperlihatkan berikut:

Tabel 3
Uji Heterokedaktisitas

Variabel	signifi kansi	Ket
Tipe Kepribadian	0,41	Bebas Heterokedaktisitas
Kepemimpinan Transformasional	0,51	Bebas Heterokedaktisitas
Kepemimpinan Transaksional	0,45	Bebas Heterokedaktisitas
Kepemimpinan Situasional	0,46	Bebas Heterokedaktisitas

Sumber: Data Diolah 2018

Masing - masing variabel menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pada tipe kepribadian dengan nilai 0,41, kepemimpinan transformasional 0,51, sedangkan Kepemimpinan transaksional 0,45, kepemimpinan situasional 0,46. Artinya setiap variabel bebas gejala heterokedaktisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji regresi linier berganda.

Uji Hipotesis.

Penelitian ini akan melihat uji regresi untuk melihat ada tidaknya pengaruh pada tipe kepribadian, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan juga kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif. Untuk lebih jelasnya akan digambarkan melalui data berikut ini:

Tabel 4
Uji Pengaruh

Variabel	T	Sig.	R ²	F
Tipe Kepribadian	3,8	0,0		
Kepemimpinan Transformasional	2,4	0,0		
Kepemimpinan Transaksional	0,6	18	0,6	39,3
Kepemimpinan Situasional	0,4	0,6	03	00
	34	66		
	2,6	0,0		
	91	08		

Uji Pengaruh Secara Simultan

Pengaruh secara simultan dapat dilihat melalui uji F dengan melakukan perbandingan antara uji F hitung dengan F tabel. F tabel diperoleh 2,7, sedangkan diperoleh F hitung sebesar 54,8 atau lebih besar dari F tabel.

Data tersebut berartinya secara simultan, tipe kepribadian, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kepemimpinan efektif. Pengaruh secara simultan dapat dikatakan sedang, hal ini terlihat dari nilai R square sekitar 0,603. Artinya secara parsial antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan situasional dan tipe kepribadian dapat mempengaruhi kepemimpinan efektif sebesar 60,3% sedangkan 39,7% dipengaruhi variabel lain.

Sedangkan secara parsial dapat dilakukan dengan melakukan uji t dimana melihat pada nilai signifikansi apabila lebih dari 0,05 maka H_0 diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh.

Uji Hipotesis Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kepemimpinan efektif

Tabel 4 Uji Regresi pada variabel tipe kepribadian menunjukkan nilai signifikansi t berada pada nilai 0,00 artinya secara parsial terdapat pengaruh antara tipe kepribadian terhadap kepemimpinan efektif. Penelitian ini mendukung pendapat Hagey (2009) yang mengungkapkan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari tipe kepribadian, begitu juga kepemimpinan yang efektif tentu terkait dengan tipe kepribadian sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Sief and Gartens (2006)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan efektif

Tabel 4 uji regresi pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,018.

Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepemimpinan efektif. Hal ini memperkuat penelitian dan argumentasi yang mengatakan hal yang senada (Bakanauskane & Barnikaite, 2009; Lowe, 1996; Bahrienian *et all.* 2012; Yulk, 2012; Lowe *et all.*, 1996)

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepemimpinan efektif

Tabel 4 uji regresi pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,666. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepemimpinan efektif. Hal ini senada dengan penelitian beberapa ahli (Bakanauskane & Barnikaite, 2009; Bahrienian *et all.* 2012; Lowe *et all.*, 1996) Dan bertentangan dengan argumen yang ahli lainnya (Yulk, 2012, Lowe, 1996)

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepemimpinan efektif

Tabel 4 menunjukkan pada variabel kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif. Hal ini memperkuat hipotesis sebelumnya (Yulk, 1982; Herey, 2008)

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Hasil penelitian tersebut telah menunjukkan berbagai argumen, untuk itulah pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat secara simultan pengaruh antara tipe kepribadian, gaya kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan tran-saksional dan gaya kepemimpinan situasi-onal kepemimpinan efektif; 2) Terdapat pengaruh secara parsial antara tipe kepribadian terhadap kepemimpinan efektif; 3) Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan efektif; 4) Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepemimpinan efektif; 5) Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan efektif

Implikasi Terapan

Kepemimpinan di perusahaan publik dalam hal ini adalah BUMD mengambil peranan yang penting. Karena kepemimpinan inilah yang mengambil kebijakan, dan juga dapat mempengaruhi lingkungan dan juga karyawan. Bagaimana pemimpin memperlakukan karyawan dan merespon lingkungan luar itulah yang menjadi titik tolak pada penelitian - penelitian behavior leadership. Dalam hal ini penelitian ini melihat gaya kepemimpinan itu sendiri dan juga melihat behavior leadership dengan pendekatan HBT dan juga personality type berdasarkan pada MBTI. Sehingga dalam memilih para pemimpin dengan gaya kepemimpinan, HBT, dan Personality tertentu

Keterbatasan Penelitian Dan Saran

Pada dasarnya penelitian ini melihat seberapa efektif kepemimpinan menjalankan tugasnya dikaitkan lain yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan tipe kepribadian. gaya kepemimpinan sendiri melihat dari tiga gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional. hanya saja pada penelitian ini mempunyai keterbatasan, diantaranya adalah pertama objek hanya satu instansi supaya dapat lebih komprehensif, mendalam, dan lebih tersebar lebih baik menggunakan lebih dari satu institusi. kedua mengenai variabel yang mempengaruhi kepemimpinan efektif tidak hanya gaya kepemimpinan, dan tipe kepribadian tapi dapat dipengaruhi oleh variabel lain. terlihat dari nilai r square yang masih relatif sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Faisal. (2013). *Tren Pengembangan Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung. Universitas Padjadjaran.
- Akins *et all* (2013) Effective Leadership for Sustainable Development. *E Journal of Organizational Learning & Leadership* . Spring / Summer 2013, Vol. 11 Issue 1, p29-36. 8p.
- Ang, Rachel. (2010). *The Overview to Leadership Behavioral Models*. SSRN ID 1790528
- Aranda R & Tilton S. (2013). *-clinical jobs isenberg*. umass.edu/mba/acpe Scherr A, Jensen M. (2007). A NEW MODEL OF LEADERSHIP. Harvard NOM Research Paper No. 06-10. [micle SSRN- id920623](http://micle.ssrn.com)
- Bahrienian *et all*. (2012). The Relationship Between and Leadership Style OF Managers : a case study. Volume 3 *mustang Journal of Business & Ethics* (2012)
- Ball *et all*. 2008. *The Role of Effective Leadership*. *Center Creative Leadership*.
- Bakanauskane & Barnikaite, 2009. Leadership Styles in the Context of Overall Managerial Competence: *The Lithuanian Company Case*. ISSN 1392- 1142

- Bass B. M. (2012). Transformational leadership. *Journal of Management Inquiry* 19(5): 293-298.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181.
- Behaz A. & djoudi. M. (2012). *Adaptation Learning Based on the MBTI Theory of Psychological Type of computer science issues*, vol 9 no 2 January 2012 ISSN (online) 1694-0814.
- Bryman, A. (1996). Leadership in organizations. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Crevani, Lindgren, Packendorff. (2010). Leadership, not leaders: On the study of leadership as practices and interactions. *Scandinavian Journal of Management* (2010) 26, 77–86
- Davel, E and Macado Hilka Vier. (2012). *Leadership and Identification dynamic: Integrating cognition, emotion and power in the study of influence in contemporary organizations. Brazil. Brazilian National Council of Scientific and Technological Development (CNPq)*
- Hagey, David K. (2012). *Personality Type and Leadership*. sid=a3a33b23-c6d3-4281-8672-23
- Harsley at all. (2009). *Management of Organization behaviour : Leading Human Resources*. Prentice hall new jersey harsley at all. (1996). *Management of Organization behaviour : utilizing Hunman Resources*. Prentice hall new jersey *situational leadership*. The Center for Leadership Studies, Gumusluoglu, Lale. (2007). Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation. SSRN id1068181.
- Helmes et all. (2012). Itemn Format and Social desirability: *Implication for Interpretation of the MBTI Psychology Reserch* ISSN 2159-5542
- Lekka, C & Healey, N. (2012). *A review of the literature on effective leadership behaviours for safety. Health and Safety Executive RR952 Research Report*
- Lemay. (2009). The Practices of Collective and Strategic Leadership in the Public Sector. *The Public Sector Innovation Journal, Volume 14(1)*
- Lowder Tim M. (2009). The Best Leadership Model for Organizational Change Management: Transformational Verses Servant Leadership. *Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1418796>*
- Lowder B. Tim. (2007). *Five Dimensions of Effective Leadership: A Meta-Analysis of Leadership Attributes & Behaviors*. SSRN 975559
- Lowe, K., Kroek, G., sivasubramanian, N. (1996). *Effectiveness Corelate of Transformationan and Transactional Leadership: Meta analitic riview of analitic MLQ Literature*.
- Mayer, Justin. (2010). *Leadership For Learning Series. Human Resource In Education*. New York. Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN
- Mujtaba,. & Isomura, K. (2012). Examine the Japan leadership orientations and their changes. *Leadership & Organization Development Journal*, 33, 401-420
- Nartisa Ieva at all. (2012). Strategic Planning and Management Public and Private Sector in Europe. ISSN 1822–8402 *EUROPEAN INTEGRATION STUDIES*. 2012. No 6
- Oduntude, Oladimeji. (2013). *Influence of Transformational and Transactional Leaderships, and Leaders' Sex on Organisational Conflict Management Behaviour*.
- Parris, D.L. & Welty P. A (2012). *Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts*. Springer Science+Business Media B.V R. Nord(Eds.), *Handbook of organization studies*. London: Sage Publications
- Thomas, C J. And Segal, D L. (2006). *Comprehensive Handbook of personality and psychopathology*. John Wiley & Sons, Inc. All rights
- Yang, Xiaoli at all. (2010). *Leadership Component of Type A Behavior Predicts Physical Activity in Early Midlife*. *Int.J. Behav. Med.* (2012) 19:48–55
- Yukl, G., & van Fleet, D. D. (1992). *Theory and Research on Leadership in Organisations*. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (pp. 147-197). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Yulk, G. Fleet D David. (1982). Cross-situational, Multimethod Research on military leader effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance* 30 (1). 87-108.