

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KELURAHAN WAIHAONG MENGUNAKAN METODE *PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS* (PCA)

Rohni Natalin Damanik¹, W. Latuny¹, V. O. Lawalata¹

¹ Program Studi Teknik Industri, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

e-mail: rohninatalindamanik@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi tersebut. Kelurahan Waihaong merupakan salah satu kelurahan yang berada di kota Ambon, dengan jumlah penduduk sebanyak 6.413 jiwa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala kelurahan Waihaong. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan multistage random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah PCA (Principal Component Analysis). Hasil penelitian menemukan bahwa kepala kelurahan Waihaong memiliki 2 jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan demokrasi.

Kata Kunci: Waihaong, Gaya Kepemimpinan, Principal Component Analysis

ABSTRACT

The success of an organization or government agency is influenced by the leadership style applied by its leader. The better the leadership style that is applied, will have a positive impact on the progress of the organization. Waihaong Village is one of the villages in the city of Ambon, with a population of 6,413 people. This study aims to analyze the leadership style of the Waihaong sub-district head. The sampling technique was carried out by multistage random sampling, with a total sample of 79 respondents. The PCA (Principal Component Analysis) is using to analyse the data. The results of this study found that the head of the Waihaong village had 2 types of leadership styles, namely transformational and democratic leadership styles.

Keywords : Waihaong, Leadership Style, Principal Component Analysis

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi tersebut. Kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain, yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi (Yuliani & Kristiawan, 2016).

Kelurahan Waihaong adalah salah satu kelurahan yang berada di kota Ambon, yang berada di bawah naungan kecamatan Nusaniwe. Kelurahan Waihaong memiliki jumlah penduduk sebanyak 6.413 jiwa dengan 1.011 KK, dan dibagi dalam 4 RW dan 14 RT. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala kelurahan Waihaong.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. *Teori Kepemimpinan*

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok (Furqon & Qudbi, 2018). Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang (Sudharta et al., 2017). Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat suatu berdasarkan akseptasi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

b. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitannya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut (Dewi, 2012).

a) **Kepemimpinan Otokrasi**

Gaya kepemimpinan Otokratis adalah pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati (Ong, 2018)

b) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dari perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada hubungan (Andreastuti, 2014).

c) **Kepemimpinan Transaksional**

Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil (Robbins & Judge, 2008).

d) **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan (Wicaksono & Muhdiyanto, 2010).

e) **Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya dan bersifat terbuka. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan (Ukas, 1999). Tipe kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam kepemimpinan ini setiap individu dihargai dan dihormati

eksistensinya serta peranannya dalam memajukan dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu perilaku dalam gaya kepemimpinan yang dominan pada tipe kepemimpinan ini adalah perilaku memberi perlindungan dan penyelamatan, perilaku memajukan dan mengembangkan organisasi, serta perilaku eksekutif (pelaksana).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor kelurahan Waihaong, Kota Ambon, Provinsi Maluku dan penelitian berlangsung selama 3 bulan, yaitu mulai dari bulan September hingga November 2020. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Kelurahan Waihaong. Sementara, Variabel Bebas adalah Faktor-Faktor Pembentuk Gaya Kepemimpinan. Kuesioner yang berisikan tentang 38 sikap dan sifat yang diterapkan oleh kepala Kelurahan Waihaong dalam menjalankan kepemimpinannya disebar ke sejumlah responden.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *multistage random sampling*. Kelurahan Waihaong memiliki jumlah penduduk sebanyak 6.413 Jiwa. Jumlah KK yaitu sebanyak 1.011 KK yang terdiri dari 4 RW dan 14 RT. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap mewakili populasi, yang diambil sebanyak 79 responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode PCA. Langkah-langkah yang dilakukan dalam PCA (*Principal Component Analysis*) adalah sebagai berikut: Uji Korelasi dan Kelayakan Suatu Variabel: Uji *Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test Of Sphericity* dan *Anti – Image Matrices*, serta Proses Pemfaktoran atau Ekstraksi yaitu menentukan nilai dari: *Communalities*, *Variance Explained*, *Scree Plot Rotated Component Matrix*, *Nilai Rata-Rata Komponen*, *Nilai Eigen Value*, *Component Plot In Rotated Space*, *Penamaan Faktor* dan *Statistik Deskripsi Faktor Ekstraksi*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Waihaong adalah kelurahan di kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, Maluku, Indonesia. Kantor Kelurahan Waihaong berada di Jalan Panggayo, RT.004/RW.03, Kelurahan Waihaong, Nusaniwe, Kota Ambon, Maluku. Penduduk Kota Ambon tahun 2014 sebanyak 395.423 jiwa. Ini berarti terjadi pertumbuhan sebesar 4,16 % dari jumlah Penduduk tahun 2013 yang sebesar 379.615 jiwa.

a. Uji Korelasi dan Kelayakan Suatu Item Uji Barlett (*Bartlett's test of sphericity*)

Tabel 1. Uji Barlett

| | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy | | 0,78 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 2583,445 |
| | df | 0,703 |
| | Sig. | 0 |

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terlihat bahwa dengan tingkat signifikansi p-value < 0,05. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 diterima dan dapat dilakukan analisis pengolahan data lebih lanjut.

Anti-Image Matrices

Anti-Image Matrices Correlation terdapat dua item yang tidak dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut, karena memiliki nilai lebih kecil dari nilai standar minimum yaitu 0,5 (Tabel 2). Setelah semua item yang memiliki nilai MSA < 0,5 dikeluarkan, maka selanjutnya dilakukan analisis kembali. Terdapat dua item yang tidak memenuhi syarat tersebut yaitu Mendominasi dan Memberi Tekanan.

Tabel 2. *Anti-Image Matrices*

| No | Item | Nilai MSA | No | Item | Nilai MSA | No | Item | Nilai MSA |
|----|---------------------|-----------|----|--------------|-----------|----|-----------------|-----------|
| 1 | Pengertian | 0,781 | 14 | Memotivasi | 0,813 | 27 | Manipulatif | 0,618 |
| 2 | Tulus | 0,744 | 15 | Berdedikasi | 0,908 | 28 | Sombong | 0,879 |
| 3 | Iba | 0,827 | 16 | Kerja Keras | 0,925 | 29 | Egois | 0,648 |
| 4 | Suka Menolong | 0,821 | 17 | Tegas | 0,777 | 30 | Keras | 0,748 |
| 5 | Peka | 0,781 | 18 | Dinamis | 0,803 | 31 | Dapat Dipercaya | 0,821 |
| 6 | Ramah | 0,814 | 19 | Tanggung | 0,845 | 32 | Memberi Tekanan | 0,471 |
| 7 | Memaafkan | 0,712 | 20 | Giat | 0,874 | 33 | Bimbang | 0,686 |
| 8 | Cerdas | 0,841 | 21 | Percaya Diri | 0,860 | 34 | Tersenyum | 0,762 |
| 9 | Pintar | 0,887 | 22 | Tekun | 0,878 | 35 | Menyenangkan | 0,927 |
| 10 | Berpengetahuan Luas | 0,800 | 23 | Berkarisma | 0,757 | 36 | Kompeten | 0,871 |
| 11 | Berpendidikan | 0,830 | 24 | Mendominasi | 0,470 | 37 | Menarik | 0,661 |
| 12 | Bijaksana | 0,709 | 25 | Ambisius | 0,650 | 38 | Maskulin | 0,544 |
| 13 | Cerdik Pandai | 0,699 | 26 | Berkuasa | 0,750 | | | |

Hasil uji *Anti-Image Matrices Correlation* ditunjukkan pada Tabel 3, dimana nilai semua item telah memenuhi nilai standar minimum yaitu $MSA > 0,5$.

Tabel 3. *Anti-Image Matrices Memenuhi Nilai Standar*

| No | Item | Nilai MSA | No | Item | Nilai MSA | No | Item | Nilai MSA |
|----|---------------------|-----------|----|---------------|-----------|----|-----------------|-----------|
| 1 | Pengertian | 0,792 | 13 | Cerdik Pandai | 0,739 | 25 | Berkuasa | 0,734 |
| 2 | Tulus | 0,768 | 14 | Memotivasi | 0,811 | 26 | Manipulatif | 0,728 |
| 3 | Iba | 0,838 | 15 | Berdedikasi | 0,914 | 27 | Sombong | 0,847 |
| 4 | Suka Menolong | 0,823 | 16 | Kerja Keras | 0,914 | 28 | Egois | 0,770 |
| 5 | Peka | 0,814 | 17 | Tegas | 0,841 | 29 | Keras | 0,679 |
| 6 | Ramah | 0,829 | 18 | Dinamis | 0,852 | 30 | Dapat Dipercaya | 0,846 |
| 7 | Memaafkan | 0,698 | 19 | Tanggung | 0,864 | 31 | Bimbang | 0,670 |
| 8 | Cerdas | 0,834 | 20 | Giat | 0,864 | 32 | Tersenyum | 0,806 |
| 9 | Pintar | 0,903 | 21 | Percaya Diri | 0,845 | 33 | Menyenangkan | 0,916 |
| 10 | Berpengetahuan Luas | 0,898 | 22 | Tekun | 0,869 | 34 | Kompeten | 0,883 |
| 11 | Berpendidikan | 0,826 | 23 | Berkarisma | 0,849 | 35 | Menarik | 0,738 |
| 12 | Bijaksana | 0,768 | 24 | Ambisius | 0,561 | 36 | Maskulin | 0,746 |

b. Proses Pemfaktoran atau Ekstraksi *Communalities*

Nilai *Extraction Communality* pada item Percaya Diri memiliki nilai ekstraksi 0,700 ini berarti mempunyai nilai sebesar 70% dari item Percaya Diri dapat dijelaskan oleh faktor yang komponennya terbentuk. Item Tekun nilai *extraction communality* yaitu 0,649 maka memiliki 64% varian dari item Tekun dapat dijelaskan oleh faktor komponen yang terbentuk (Tabel 4).

Variance Explained

Nilai Total *Variance Explained* menunjukkan 8 faktor komponen yang terbentuk dari 36 item yang dimasukkan dalam uji analisis. Masing-masing nilai komponen *eigenvalue* > 1.

Extraction Sums of Squared Loadings

Extraction Sums of Squared Loadings menunjukkan jumlah variansi atau banyaknya faktor yang dapat terbentuk, pada hasil *output* adalah 8 variansi faktor. Berdasarkan *initial eigenvalues* maka ada 8 faktor yang terbentuk berdasarkan 36 item variabel yang dianalisis. Adapun, syarat untuk menjadi faktor nilai *eigenvalue* > 1. Item 1 yaitu percaya diri memiliki nilai *eigenvalue* 13,407 > 1 maka menjadi faktor 1 dan mampu menjelaskan 37,240% variansi.

Tabel 4. Nilai *Communalities*

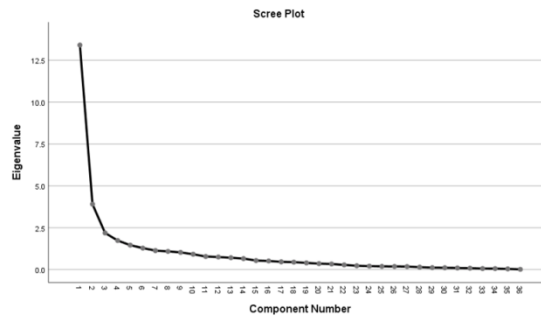
| No | Item | Extraction | No | Item | Extraction | No | Item | Extraction |
|----|---------------------|------------|----|---------------|------------|----|--------------|------------|
| 1 | Percaya Diri | 0,700 | 13 | Bimbang | 0,953 | 25 | Ambisius | 0,744 |
| 2 | Tekun | 0,649 | 14 | Keras | 0,958 | 26 | Egois | 0,809 |
| 3 | Giat | 0,677 | 15 | Sombong | 0,931 | 27 | Tulus | 0,803 |
| 4 | Tangguh | 0,682 | 16 | Manipulatif | 0,729 | 28 | Bijaksana | 0,706 |
| 5 | Memotivasi | 0,736 | 17 | Ramah | 0,660 | 29 | Menarik | 0,724 |
| 6 | Berpengetahuan Luas | 0,769 | 18 | Kerja Keras | 0,789 | 30 | Tegas | 0,666 |
| 7 | Cerdik Pandai | 0,694 | 19 | Tersenyum | 0,583 | 31 | Kompeten | 0,715 |
| 8 | Maskulin | 0,787 | 20 | Iba | 0,825 | 32 | Menyenangkan | 0,690 |
| 9 | Berpendidikan | 0,796 | 21 | Memaafkan | 0,746 | 33 | Pintar | 0,644 |
| 10 | Dapat Dipercaya | 0,642 | 22 | Peka | 0,736 | 34 | Berkarisma | 0,568 |
| 11 | Pengertian | 0,790 | 23 | Suka Menolong | 0,668 | 35 | Berdedikasi | 0,568 |
| 12 | Dinamis | 0,642 | 24 | Berkuasa | 0,818 | 36 | Cerdas | 0,592 |

Tabel 5. *Initial Eigenvalues*

| Component | Initial Eigenvalues | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 13,407 | 37,240 | 37,240 |
| 2 | 3,906 | 10,850 | 48,090 |
| 3 | 2,184 | 6,067 | 54,157 |
| 4 | 1,734 | 4,816 | 58,973 |
| 5 | 1,457 | 4,048 | 63,021 |
| 6 | 1,282 | 3,560 | 66,581 |
| 7 | 1,131 | 3,141 | 69,722 |
| 8 | 1,085 | 3,013 | 72,735 |
| 9 | ,924 | 2,844 | 75,579 |
| 10 | ,914 | 2,540 | 78,119 |
| 11 | ,777 | 2,160 | 80,279 |
| 12 | ,748 | 2,077 | 82,355 |
| 13 | ,705 | 1,957 | 84,313 |
| 14 | ,653 | 1,815 | 86,128 |
| 15 | ,539 | 1,497 | 87,625 |
| 16 | ,512 | 1,421 | 89,046 |
| 17 | ,461 | 1,282 | 90,328 |
| 18 | ,442 | 1,229 | 91,557 |
| 19 | ,397 | 1,103 | 92,660 |
| 20 | ,354 | ,982 | 93,642 |
| 21 | ,331 | ,920 | 94,563 |
| 22 | ,276 | ,768 | 95,330 |
| 23 | ,225 | ,625 | 95,955 |
| 24 | ,205 | ,569 | 96,524 |
| 25 | ,188 | ,523 | 97,047 |
| 26 | ,184 | ,512 | 97,559 |
| 27 | ,179 | ,496 | 98,055 |
| 28 | ,141 | ,393 | 98,448 |
| 29 | ,115 | ,318 | 98,767 |
| 30 | ,108 | ,300 | 99,067 |
| 31 | ,093 | ,259 | 99,325 |
| 32 | ,081 | ,225 | 99,551 |
| 33 | ,059 | ,163 | 99,713 |
| 34 | ,055 | ,152 | 99,865 |
| 35 | ,038 | ,105 | 99,970 |
| 36 | ,011 | ,030 | 100,000 |

Scree Plot

Gambar *scree plot* menunjukkan hubungan antara banyaknya komponen faktor yang telah terbentuk dengan nilai *eigenvalue* dalam bentuk grafik (Gambar 1). Untuk komponen nomor 1 hingga 9 adalah merupakan komponen terpenting dalam pembentuk gaya kepemimpinan karena nilai *eigenvalue* > 1 .



Gambar 1. Scree Plot

Nilai Eigenvalue

Nilai *eigenvalue* yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai Eigenvalue

| No. | Item | Faktor | | | | | | | | h ² |
|-----|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | Percaya Diri | 0,738 | | | | | | | | 0,700 |
| 2 | Tekun | 0,714 | | | | | | | | 0,649 |
| 3 | Giat | 0,640 | | | | | | | | 0,677 |
| 4 | Tangguh | 0,632 | | | | | | | | 0,682 |
| 5 | Memotivasi | 0,601 | | | | | | | | 0,736 |
| 6 | Berpengetahuan Luas | 0,539 | | | | | | | | 0,769 |
| 7 | Cerdik Pandai | 0,501 | | | | | | | | 0,694 |
| 8 | Maskulin | | 0,812 | | | | | | | 0,787 |
| 9 | Berpendidikan | | 0,731 | | | | | | | 0,796 |
| 10 | Dapat Dipercaya | | 0,606 | | | | | | | 0,642 |
| 11 | Pengertian | | 0,583 | | | | | | | 0,790 |
| 12 | Dinamis | | 0,527 | | | | | | | 0,642 |
| 13 | Bimbang | | | 0,969 | | | | | | 0,953 |
| 14 | Keras | | | 0,963 | | | | | | 0,958 |
| 15 | Sombong | | | 0,940 | | | | | | 0,931 |
| 16 | Manipulatif | | | 0,538 | | | | | | 0,729 |
| 17 | Ramah | | | | 0,666 | | | | | 0,660 |
| 18 | Kerja Keras | | | | 0,640 | | | | | 0,789 |
| 19 | Tersenyum | | | | 0,565 | | | | | 0,583 |
| 20 | Iba | | | | 0,563 | | | | | 0,825 |
| 21 | Memaafkan | | | | | 0,779 | | | | 0,746 |
| 22 | Peka | | | | | 0,698 | | | | 0,736 |
| 23 | Suka Menolong | | | | | 0,545 | | | | 0,668 |
| 24 | Berkuasa | | | | | | 0,792 | | | 0,818 |
| 25 | Ambisius | | | | | | 0,689 | | | 0,744 |
| 26 | Egois | | | | | | 0,635 | | | 0,809 |
| 27 | Tulus | | | | | | | 0,819 | | 0,803 |
| 28 | Bijaksana | | | | | | | 0,666 | | 0,706 |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 29 | Menarik | | | | | | | 0,732 | 0,724 |
| <i>Eigenvalue</i> | | 13,407 | 3,906 | 2,184 | 1,734 | 1,457 | 1,282 | 1,131 | 1,085 |
| <i>Percentage of variance</i> | | 37,240 | 10,850 | 6,067 | 4,816 | 4,048 | 3,560 | 3,141 | 3,013 |
| <i>Cumulative Percentage of Var</i> | | 37,240 | 48,090 | 54,157 | 58,973 | 63,021 | 66,581 | 69,722 | 72,735 |

Penamaan Faktor

Berdasarkan hasil ekstraksi setiap karakteristik tidak independen yang terbagi atas 8 komponen ataupun 8 faktor yang telah diekstraksi yang setiap komponen terdiri dari item yang berbeda-beda. Dari 8 faktor tersebut yang diberi nama hanya faktor 1 hingga 6 karena untuk faktor 7 dan 8 hanya memiliki 2 dan 1 item pembentuk gaya kepemimpinan sehingga tidak item tersebut tidak dapat menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Untuk menentukan penamaan faktor tersebut dapat dilihat dari Tabel 7.

Tabel 7. Penamaan Faktor (Savvas, 2011; Latuny, 2017)

| No | Nama Faktor | Item | Nama Faktor | Item |
|----|---------------------|--|---------------------|---|
| 1 | <i>Dynamism</i> | Percaya Diri, Tekun, Dinamis, Giat, Tegas | <i>Dynamism</i> | Percaya Diri, Tekun, Dinamis, Tegas, Tangguh, Keras, Berdedikasi, Memotivasi |
| 2 | <i>Intelligence</i> | Pintar, Cerdas, Berpengetahuan Luas, Berpendidikan, Bijaksana, Penertian | <i>Intelligence</i> | Pintar, Cerdas, Berpengetahuan Luas, Berpendidikan, Bijaksana, Dapat dipercaya, Kerja Keras |
| 3 | <i>Tyranny</i> | Sombong, Egois, Manipulatif, Keras, Bimbang, Ambisius, Mendominasi, Memberi Tekanan, Dominan | <i>Tyranny</i> | Sombong, Egois, Manipulatif, Ambisius, Bimbang, Mendominasi, Dominan |
| 4 | <i>Likeability</i> | Menyenangkan, Tersenyum, Ramah | <i>Likeability</i> | Menarik, Menyenangkan, Berkarisma, Tersenyum, Karismatik |
| 5 | <i>Sensitivity</i> | Iba, Peka, Suka Menolong, Memaafkan, Tulus, Pengertian, Ramah | <i>Sensitivity</i> | Iba, Peka, Suka Menolong, Memaafkan, Tulus, Pengertian, Ramah |
| 6 | - | - | <i>Uncertainty</i> | Memberi Tekanan, Ambisius, Bimbang |

Hasil yang diperoleh setelah dilakukan pemfaktoran yang sebagian besar telah terkonfirmasi dengan hasil terdahulu. Hasil dari yang diperoleh sebagian besar sama dengan peneliti sebelumnya yang dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Nama Faktor

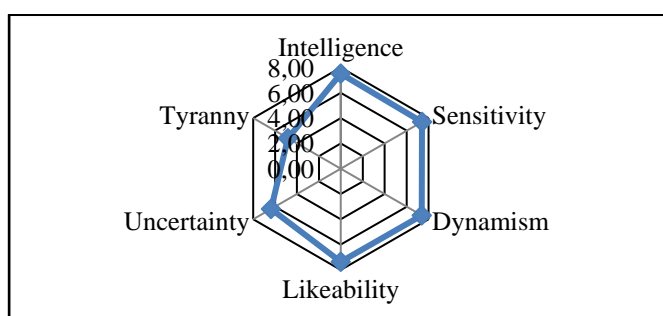
| No | Nama Faktor | Item |
|----|---------------------|--|
| 1 | <i>Dynamism</i> | Percaya Diri, Tekun, Giat, Tangguh, Memotivasi, Berpengetahuan Luas, Cerdik Pandai |
| 2 | <i>Intelligence</i> | Maskulin, Berpendidikan, Dapat Dipercaya, Pengertian, Dinamis |
| 3 | <i>Tyranny</i> | Bimbang, Keras, Sombong, Manipulatif |
| 4 | <i>Likeability</i> | Ramah, Kerja Keras, Tersenyum, Iba |
| 5 | <i>Sensitivity</i> | Memaafkan, Peka, Suka Menolong |
| 6 | <i>Uncertainty</i> | Berkuasa, Ambisius, Egois |

c. Statistik Deskripsi Faktor Ekstraksi

Statistik deskriptif untuk 6 faktor ditunjukkan pada Tabel 9 dan Gambar 2 menunjukkan radar plot dari nilai mean untuk faktor intelligence merupakan faktor dengan nilai mean tertinggi dan faktor tyranny adalah faktor dengan nilai mean terendah.

Tabel 9. Statistik Deskriptif

| No | Faktor | Faktor Ke- | Jumlah Item | Mean | SD | Kurtosis | Skewness |
|----|---------------------|------------|-------------|------|------|----------|----------|
| 1 | <i>Intelligence</i> | 2 | 5 | 7,51 | 1,15 | 1,02 | -0,76 |
| 2 | <i>Sensitivity</i> | 5 | 3 | 7,40 | 1,08 | 0,19 | -0,74 |
| 3 | <i>Dynamism</i> | 1 | 7 | 7,39 | 1,07 | 0,38 | -0,45 |
| 4 | <i>Likeability</i> | 4 | 4 | 7,36 | 1,01 | 0,71 | -0,59 |
| 5 | <i>Uncertainty</i> | 6 | 3 | 6,37 | 1,58 | 0,34 | -0,54 |
| 6 | <i>Tyranny</i> | 3 | 4 | 4,82 | 2,05 | -0,89 | 0,08 |

**Gambar 2.** Radar Plot Nilai Mean

Berdasarkan aspek pembentuk gaya kepemimpinan maka diperoleh gaya kepemimpinan dari aspek-aspek pembentuk tersebut yang dapat dilihat secara ringkas dalam Tabel 10.

Tabel 10. Gaya Kepemimpinan

| No | Faktor | Aspek Pembentuk | Jenis Gaya Kepemimpinan |
|----|---------------------|--|-------------------------|
| 1 | <i>Dynamism</i> | Percaya Diri, Tekun, Giat, Tangguh, Memotivasi, Berpengetahuan Luas, Cerdik Pandai | Transformasional |
| 2 | <i>Intelligence</i> | Maskulin, Berpendidikan, Dapat Dipercaya, Pengertian, Dinamis | Demokrasi |
| 3 | <i>Tyranny</i> | Bimbang, Keras, Sombong, Manipulatif | Tidak terdefinisikan |
| 4 | <i>Likeability</i> | Ramah, Kerja Keras, Tersenyum, Iba | Transformasional |
| 5 | <i>Sensitivity</i> | Memaafkan, Peka, Suka Menolong | Demokrasi |
| 6 | <i>Uncertainty</i> | Berkuasa, Ambisius, Egois | Transformasional |

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang terbentuk ada 2 jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokrasi. Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan (Wicaksono & Muhdiyanto, 2010). Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Sifat yang dimiliki yaitu : Pengertian, tulus, giat, tekun, kerja keras, suka menolong, peka, ramah, cerdas, pintar, berpengetahuan luas, bijaksana, cerdik pandai, memotivasi, berdedikasi, mendominasi, tangguh, berkuasa, ambisius, manipulatif, dapat dipercayai, tersenyum, menyenangkan, percaya diri, dan menarik. (Herman & Ratna, 2020)

Tipe kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam kepemimpinan ini setiap individu dihargai dan dihormati eksistensinya serta peranannya dalam memajukan dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu perilaku dalam gaya kepemimpinan yang dominan pada tipe kepemimpinan ini adalah perilaku memberi perlindungan dan penyelamatan, perilaku memajukan dan mengembangkan organisasi, serta perilaku eksekutif (pelaksana).

Gaya kepemimpinan demokratis pada dasarnya adalah gaya pemimpin yang mempunyai kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya ini kadang-kadang disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama. (Erlangga et al., 2013)

Sikap yang dimiliki oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokrasi adalah: Pengertian, peka, suka menolong, cerdas, pintar, berpengetahuan luas, berpendidikan, bijaksana, memotivasi, memaafkan, maskulin, berdedikasi, tegas, dinamis, berkarisma, dapat dipercaya, kompeten, dan menarik. (Herman & Ratna, 2020)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan delapan faktor yang direduksi dari 36 item yang direduksi dengan masing-masing faktor telah diberi nama sesuai dengan pengelompokannya. Faktor Dynamism, Intelligence, Tyranny, Likeability, Sensitivity, Uncertainty. Pada faktor-faktor tersebut terdapat 2 gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Kelurahan Waihaong yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreastuti, D. 2014. Analisis Kepemimpinan Partisipatif Dalam Pengendalian Kebakaran Hutan Dan Lahan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 18(1), 15–25.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 1(1).
- Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang. *Humanus*, 12(2).
- Furqon, M. A., & Qudbi, M. A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Masyarakat Pada Bumdes Desa Rombasan Sumenep. *Makro, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 108–121.
- Herman D, & Ratna. (2020). Kepemimpinan Pemerintahan Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan Di Desa Betao Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*, 8(2), 112–131.
- Indriartono, & Supomo. (1999). Metode Penelitian Bisnis. In *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Alfabeta, Bandung.
- Latuny, W. (2017). *The Power of Facial Expressions*. Tilburg University.
- Lusiana, V., Al Amin, I. H., & Hartono, B. (2017). Analisis Komponen Utama Pada Hasil Ekstraksi Fitur Citra Digital. *Dinamik*, 22(2), 79–89.
- Nugraheny, D. (2015). Metode Nilai Jarak Guna Kesamaan Atau Kemiripan Ciri Suatu Citra (Kasus Deteksi Awan Cumulonimbus Menggunakan Principal Component Analysis). *Jurnal Angkasa*, VII(2).
- Ong, S. J. G. 2018. Pengaruh gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Sumber Teknik Semarang. *Agora*, 6(2).
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.

- Savvas, T. & Schyns, B (2011). The Face Of Leadership: Perceiving Leaders From Facial Expression. *The Leadership Quarterly* 23(3), 545-566.
- Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 208–217.
- Ukas, M. (1999). *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung: Ossa Promo.
- Wicaksono, G. A., & Muhdiyanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang). *Jurnal Fakultas Ekonomi* 9(3), 34-58.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. 2016. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 122–132.